

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

ОЛІЙНИК Катерина Миколаївна - аспірантка юридичного факультету Сумського державного університету

В статті розглядаються та досліджуються питання, що стосуються умов трудової угоди, а також умов праці. У сфері реалізації соціально-трудових прав правове регулювання проявляється в єдинстві та диференціації умов праці. Єдинство заключається в тому, що основні правові норми, що встановлюють умови праці, обов'язкові для всіх підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-роботодавців. Вказані норми поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування їх праці та характеру трудової діяльності. Диференціація дозволяє взяти до уваги різні види та сторони суспільних відносин, пов'язаних з працею, засновані на розподілі праці по галузях виробництва, територіальній локалізації підприємств, професійними, віковими та статевими особливостями працівників.

Ключові слова: Трудовий договір, трудові правові відносини, умови праці, охорона праці.

У сфері трудових відносин сьогодні центр уваги все в більшій мірі повинен переходити до головного капіталу суспільства – працівнику з його професійними знаннями, кваліфікацією, трудовим досвідом, практичними навичками. На місце принципу «людина для держави» повинен стати принцип «держави для людини». Треба посилити увагу до інтересів, потреб кожного окремого працівника не як до абстрактної суспільної фігури, соціального типу,

працівника професійної категорії, а як до повноцінної особистості, наділеної всім багатством соціально-психологічних характеристик (незалежністю, почуттям самоповаги і власної гідності, прагненням до справедливості), а також здатністю до праці.

Одним із основних завдань держави є створення для громадян відповідних умов праці та відпочинку, задоволення їх інтересів і потреб, забезпечення законних прав та пільг. Право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці – конституційне право, передбачене ст. 43 Основного Закону держави – Конституції України.

У юридичній літературі не склалося єдиної позиції щодо визначення поняття «умови праці». Правничі науки 60-х років минулого століття поняттям «умови праці» охоплювала як обсяг робіт, так і її розподіл (зміни), фізичне навантаження, протипоказання за станом здоров'я [1, с. 40].

На думку Л.Ю. Бугрова, умови праці – це правила, встановлені єдиними, галузевими, локальними нормативними актами, а також угодою сторін трудової угоди у сфері праці робітників і службовців [2, с. 47].

Неможливо не погодитись із О.І. Процевським, який вважає, що поняття «умови праці» у трудовому законодавстві застосовується у широкому розумінні та охоплює різні елементи виробничої та соціально-психологічної атмосфери на підприємствах, в установах, організаціях. Його не можна спрощувати лише до охорони пра-

ці, техніки безпеки, поладжених машин, належної якості інструментів та матеріалів, своєчасної їх подачі тощо. Означене поняття відтворює більш загальний зміст. Воно ширше за поняття «охорона праці», тому що включає в себе права та обов'язки працівників, режим праці та відпочинку, оплати праці, форми заохочення, види преміювання, можливості просування по роботі, покращення житлових умов, тобто все те, з чим працівник стикається у процесі трудової діяльності [3, с. 95].

У вузькому значенні умови праці визначають суто матеріальні, речові елементи виробництва, з якими працівник взаємодіє під час праці [6]. В.В. Марченко поділяє умови праці на істотні та неістотні. До істотних умов праці він відносить такі умови: а) передбачені безпосередньо законодавством про працю; б) закріплені в тих локальних нормативних актах, які стосуються найбільш важливих питань трудової діяльності (системи оплати праці, преміювання відповідно до положень, розроблених на підприємстві, винагороди за підсумками роботи за рік, норми праці, графіки змінності тощо); в) необхідні умови трудового договору; г) додаткові умови, з приводу яких досягнута згода; д) умови, що сприяють реалізації працівником прав, наданих йому законодавством [4, с. 6-7].

Істотні умови праці – це оціночне поняття. До оціночних понять, які використовуються в законодавстві про працю, також належать: «поважні причини», «грубе порушення трудових обов'язків», «аморальний проступок» та ін. Застосування норм із оціночними поняттями – своєрідний прийом, відмінний як від усунення прогалин у праві, так і від тлумачення чинних правових норм [5, с. 104]. Сутність оціночного поняття полягає у тому, що нормотворчі органи свідомо надають правозастосовному органу можливість вільної оцінки ситуації з огляду на конкретні обставини справи. Передаючи вирішення певного питання на розсуд органу, що застосовує нормативно-правовий акт про працю, нормотворець у такий спосіб виражає також свою волю. Присутність у текстах правових нормативних актів з трудового права оціночних понять є

неминучою, однак це не свідчить про наявність прогалин у трудовому праві, оскільки не завжди можна дати належне юридичне визначення того чи іншого явища, що вимагає правового регулювання. Тому в силу вступає суб'єктивний підхід до визначення того чи іншого явища, яке має характер оціночного поняття.

На думку С.М. Черноус, «юридичними особливостями оціночних понять трудового права України є: 1) використане в текстах норм трудового права оціночне поняття характеризує будь-який елемент трудових та пов'язаних із ними відносин; 2) оціночні поняття трудового права в силу своїх логічних особливостей повно й остаточно не конкретизовані в жодному нормативно-правовому акті як самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб'єктами; 3) остаточна конкретизація оціночного поняття здійснюється в результаті застосування норми, що його містить, уповноваженим суб'єктом у кожному окремому випадку; 4) визначення змісту оціночного поняття здійснюється в кожному конкретному випадку. При здійсненні конкретизації оціночного поняття суб'єкт, що застосовує правову норму, має можливість вільної оцінки фактів, яка обумовлена об'єктивними чинниками: а) конкретною нормою; б) контекстом, у якому поняття використано в цій нормі; в) конкретними праввідносинами, щодо яких застосовується ця норма; г) критеріями, стандартами тощо, визначеними в нормативних актах щодо цього поняття; д) іншими соціальними факторами, якими характеризується ситуація правозастосування, та чинником суб'єктивного характеру – правосвідомістю суб'єкта, що застосовує норму; 5) у процесі конкретизації оціночних понять здійснюється піднормативне регулювання суспільних відносин, яке може бути як результатом реалізації норми, так і результатом локальної нормотворчості» [7, с. 4-5].

Тому з урахуванням викладених міркувань можемо говорити про оціночне поняття в трудовому праві як про специфічний спосіб оформлення волі законодавця, що становить закріплене в тексті нормативно-правового акта положення, яке потребує

додаткової конкретизації та суб'єктивного уточнення в тій чи іншій ситуації суб'єктом трудового права у процесі застосування норм трудового законодавства.

Найближчою нам є думка про те, що умови праці у своїх загальних рисах характеризуються системою факторів, що визначають працездатність людини, витрати та результати праці. Основними ознаками, за якими систематизують ці фактори, є їх зміст та вплив на організм працюючих. За ознакою «зміст» виділяють такі фактори:

- психофізіологічні (фізичне навантаження, нервово-психічне напруження, монотонність праці, режим праці та відпочинку тощо);
- санітарно-гігієнічні (температура повітря, рівень шуму, освітленості, відповідна організація робочого місця та ін.);
- соціально-психологічні (форми взаємостосунків у колективі, ступінь благополучності соціально-психологічного клімату тощо);
- естетичні (наприклад, використання певного кольору при оформленні приміщення тощо).

За ступенем сумарного впливу на працюючих, тобто в залежності від тяжкості праці, розрізняють шість груп умов праці: комфортні; такі, що відповідають нормативним умовам праці; несприятливі; шкідливі; екстремальні та неприпустимі [2].

Відповідно до ст. 21 КЗпП, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа зобов'язується забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. На роботодавця та працівника, які уклали між собою трудовий договір, автоматично поширюється дія нормативно закріплених раніше умов праці.

Нормативно-правове забезпечення трудових відносин характеризується наявністю загальних нормативних актів, які поширюють свою дію на всіх, без винятку, осіб під час реалізації ними конституційно закріпленого права на працю та спеціальних нормативних актів, які регулюють відносини у сфері праці лише певної кате-

горії працюючих: жінок, дітей, осіб з обмеженими фізичними можливостями, державних службовців, працівників органів внутрішніх справ та ін. Відповідно, існують і нормативно-правові акти, що містять положення як загального, так і спеціального характеру, зокрема Кодекс законів про працю України. Дана особливість трудового законодавства в юридичній літературі отримала назву єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин, що практично охоплює весь процес праці.

У сфері реалізації соціально-трудова прав правове регулювання проявляється в єдності та диференціації умов праці. Єдність полягає у тому, що основні правові норми, які встановлюють умови праці, обов'язкові для всіх підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-роботодавців. Зазначені норми поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування їх праці та характеру трудової діяльності. Диференціація дозволяє врахувати різні види та сторони суспільних відносин, пов'язаних із працею, що засновані на розподілі праці за галузями виробництва, за територіальним розташуванням підприємств, професійними, віковими і статевими особливостями працівників [8, с. 63].

Зміст трудового договору – це сукупність визначених законодавством і сторонами умов, які направлені на визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень, обумовлюють взаємні права і обов'язки сторін для подальшого їх юридичного оформлення.

Ці умови поділяють на дві групи:

- ті, що встановлюються законодавством про працю і сторонами не обговорюються (наприклад, порядок і види дисциплінарної відповідальності та дисциплінарних стягнень, розмір мінімальної зарплати, законодавчий мінімум тривалості відпустки, строки позовної давності в трудовому праві тощо);
- ті, що визначаються угодою сторін: обов'язкові (основні) та факультативні (додаткові).

Умови другої групи в основному складають сучасний зміст трудового договору, що і потребує нормативного закріплення.

Умовами трудового договору є угода про сам факт прийняття на роботу; про місце роботи; про встановлення трудової функції працівника; про оплату праці; про термін дії трудового договору; про час початку роботи. Треба зазначити, що ці умови не мають юридичного значення до моменту юридичного оформлення і виникнення трудових правовідносин, тобто до виникнення правового зв'язку між працівником і роботодавцем.

У науці трудового права склалася традиційна думка про те, що умови, які виробляються сторонами трудового договору, поділяються на обов'язкові (необхідні) і факультативні (додаткові) [9, с.254]. Такий поділ мав далекоглядне теоретичне значення. Основна увага приділялась першій групі умов, хоча такий, наприклад, факультативний фактор, як обов'язок власника забезпечити місце для дитини працівника у дитячому дошкільному закладі може мати для працівника не менш важливе значення, ніж інші умови. Вважаємо, що зазначений поділ має штучний характер і вимагає дещо нового погляду. Всі умови трудового договору, оскільки були встановлені угодою сторін, а відтак мали значення для сторін, повинні розцінюватися не за критерієм їх значення – до речі, вони природно можуть мати цілком різне значення для роботодавця і для працівника, а в аспекті усвідомлення того, що вони не можуть бути змінені в односторонньому порядку без згоди іншої сторони. А для цього вони повинні бути відповідно юридично оформлені.

Під місцем роботи розуміється певне підприємство, установа, організація, розташоване в певній місцевості і яке належить власнику. У трудовому договорі може бути конкретизований певний підрозділ, філія, відділ підприємства, а також інше робоче місце, де безпосередньо буде працювати особа. Хоча місце роботи, як умова, особливого значення не має, оскільки громадянин, який має трудову правосуб'єктність, вже прийшов на конкретне підприємство чи в установу для можливої реалізації сво-

го права на працю. А ось робоче місце, як наприклад, марка або тип автомобіля має суттєве значення для майбутнього працівника. Безпосередньо робоче місце працівника визначається роботодавцем, адже на нього покладено обов'язок щодо організації виробничого процесу. Робоче місце – це конкретна ділянка виробничої площі, оснащена знаряддями, обладнанням та інструментами, конкретний механізм або агрегат, на яких працівник буде виконувати свої трудові обов'язки. За ст. 2 Конвенції МОП № 167 «Про безпеку та гігієну праці у будівництві» 1988 р. термін «робоче місце» означає будь-яке місце, де працівники повинні перебувати або куди вони повинні направлятися для виконання своєї роботи і яке перебуває під контролем роботодавця [10].

Головною умовою трудового договору є визначення трудової функції працівника шляхом обумовлення в трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації для робітника і посади для службовця. Трудова функція визначається згідно з низкою нормативно-правових актів, а також угодою сторін трудового договору для конкретного виробничого процесу.

У централізованому порядку встановлені:

а) професійні назви робіт згідно з класифікатором професій (посада, яку обіймає працівник, або робота, яку він виконує, вноситься до трудової книжки працівника);

б) кваліфікаційні характеристики за посадами згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик (на підставі цих вимог, які властиві тій або іншій посаді, формулюються посадові інструкції працівників). Таким чином забезпечується єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад на різних підприємствах, в установах, організаціях. Вимоги, встановлені у Довіднику, обов'язкові для усіх роботодавців.

Конкретний зміст, обсяг і порядок виконання роботи на конкретному робочому місці встановлюється технологічними картками, робочими інструкціями та іншими нормативними актами, в тому числі і локальними.

Обов'язкові (необхідні) умови трудового договору (без яких трудовий договір не

може бути укладений) – це взаємне волевиявлення сторін про згоду виконання роботи і прийняття на роботу, місце роботи (робоче місце), строк дії договору, оплату праці, визначення посади, трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи та ін.

Трудова функція – робота, яку виконуватиме працівник, коло його повноважень і обов'язків. Трудова функція службовців визначається найменуванням посад, які передбачені структурою і штатним розкладом державного органу чи державного або приватного підприємства, установи, організації.

Посада характеризується певним колом службових обов'язків, повноважень і відповідальністю, що настає в разі невиконання обов'язків. У найменуванні посади відображається поділ праці, що склався у певній галузі, на підприємстві чи в установі. Трудові обов'язки службовців конкретизуються в посадових інструкціях, що розробляються та затверджуються на підприємствах за погодженням з профспілковим органом на основі галузевих посадових інструкцій і положень про відділи і служби підприємства, галузевих кваліфікаційних характеристик, положень про окремі категорії працівників.

Професія є широкою сферою трудової діяльності, що відображає галузевий або родовий поділ праці, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності відповідно до наявних у нього знань, навичок і вмінь.

Виконання роботи з певної професії вимагає спеціалізації, професійних навичок або знань за визначеним профілем (наприклад, вчитель, лікар, будівельник тощо). Тому виконувана робота однієї професії може мати різні спеціальності.

Спеціальність є частиною трудової діяльності в межах певної професії, що найбільш глибоко та всебічно опанована працівником. Спеціальність є основною ознакою, що характеризує трудову функцію працівника, оскільки вона містить спеціалізацію працюючих за професіями із специфікою роботи в умовах певного виду діяльності (наприклад, учитель істо-

рії, лікар-хірург, будівельник-монтажник тощо).

Необхідно враховувати також кваліфікацію працівника. Кваліфікація – це рівень теоретичних і практичних знань, умінь і навичок за відповідною професією та спеціальністю, який відповідає тарифному розряду, класу, категорії, науковому ступеню тощо (наприклад, слюсар-сантехнік III розряду, вчитель історії I категорії, доцент – кандидат наук та ін.). Кваліфікаційний розряд дозволяє власнику або уповноваженому ним органу доручати працівникові роботу відповідної складності. Водночас присвоєний працівникові розряд, клас або категорія визначає обсяг деяких істотних прав працівника щодо оплати праці згідно з тарифної сіткою. Коло трудових обов'язків працівника та їх кваліфікаційні характеристики містяться в тарифно-кваліфікаційних довідниках та в інших нормативних актах. Конкретний зміст, обсяг і порядок виконання робіт на певному робочому місці встановлюються на підприємстві технологічними картками, робочими інструкціями та іншими нормативними актами, в тому числі локальними.

Обов'язково зазначаються також строк дії договору та початок роботи. Строк дії договору – це певна тривалість (термін), на який він укладається (певний часовий період або до певного юридичного факту). Початок роботи – дата, відліковий строк, з якого особо повинна приступити до виконання своїх трудових обов'язків (обов'язково зазначається в договорі та наказі про прийняття на роботу). Ці та інші умови трудового договору потребують більш детального та глибокого розгляду, оскільки мають важливе значення для формування змісту трудового договору.

Література:

1. Морейн Й.Б. Перевод на другу работу / Й.Б. Морейн. – М.: Юрид. лит., 1965. – 207 с.
2. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу / Л.Ю. Бугров. – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. – 156 с.

АНОТАЦІЯ

У статті розглядаються та досліджуються питання стосовно поняття та значення умов трудового договору, а також умови праці. У сфері реалізації соціально-трудо-вих прав правове регулювання проявляється в єдності та диференціації умов праці. Єдність полягає у тому, що основні правові норми, які встановлюють умови праці, обов'язкові для всіх підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-роботодавців. Значені норми поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування їх праці та характеру трудової діяльності. Диференціація дозволяє врахувати різні види та сторони суспільних відносин, пов'язаних із працею, що засновані на розподілі праці за галузями виробництва, за територіальним розташуванням підприємств, професійними, віковими і статевими особливостями працівників.

SUMMARY

The article discusses and examines the issues related to the concept and values of the contract of employment, and working conditions. In the field of social and labour rights legal regulation is manifested in the unity and differentiation of working conditions. The unity lies in the fact that the basic legal norms establishing working conditions, mandatory for all enterprises, institutions, organizations, individuals-employers. These standards apply to all workers regardless of the scope of their work and nature of employment. Differentiation allows to take into account the different types and aspects of social relations, work-related, based on the division of labour by industry, geographic location of enterprises, professional, age and sex characteristics of workers.

3. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский . – М.: Юрид. лит., 1979. – 187 с.

4. Марченко В.В. Особливості правового регулювання зміни істотних умов праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / В.В. Марченко. – Х., 2014. – 19 с.

5. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1970. – № 7. – С. 101-105.

6. Дмитриев Ю.А. Условия труда рабочих и служащих как правовая категория : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец.

12.00.05 «Трудовое право; правосоциального обеспечения / Ю.А. Дмитриев, 1997. – 20 с.

7. Черноус С.М. Оціночні поняття у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / С.М. Черноус. – Х., 2008. – С. 4-5.

8. Щербюк Н. Єдність і диференціація правового регулювання праці жінок / Н. Щербюк // Право України. – 2009. – № 1.

9. Советско-трудовое право: учебник / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – М.: Юрид. лит, 1988. – 605с.

10. Конвенція МОП № 167 «Про безпеку та гігієну працю у будівництві» від 01.06.1988 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.tehbez.ru/ВPravo/DocumShow_DocumID_33870.html