

УДК 349.2

Inshin M.I.

CONTENT OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN THE CIS: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS

М.І. Іншин

*завідувач кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України,
член-кореспондент НАПрН України*

ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В КРАЇНАХ СНД: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

Постановка проблеми. Ринкові відносини в країнах пострадянського простору почали формуватися вже після розпаду СРСР. Кожна країна обрала для себе окремий шлях розвитку, однак основні особливості політики держав у сфері соціально-трудових відносин багато в чому залишилися схожими. Лише з часом у трудовому законодавстві країн СНД відбувалися зміни, пов'язані переважно із прийняттям трудових кодексів, якими було суттєво оновлено трудове законодавство.

Зміст трудового договору в країнах СНД мають характерні ознаки, порівняно із західними країнами, дослідження яких дасть відповідь на питання як змінилися договірні відносини в трудовому праві пострадянських країн за роки їх незалежності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням законодавства окремих країн щодо змісту договірних відносин у трудовому праві у країнах СНД займалися такі вчені, як: Л.П. Герашенко, Ж.Ю. Дорохіна, С.Б. Зіядуллаєв, К.Л. Томашевський, К.І. Забоев, Л.В. Санніков, В.М. Слома, Ф.А. Цесарський, Л.О. Чиканов та ін.

У працях зазначених вчених ґрунтовно розглянуто правову природу трудового договору в країнах СНД, але в окремих випадках або бракує порівняльно-правового аналізу, або не акцентується увага саме на аспектах змісту договірних відносин у трудовому законодавстві.

Метою статті є характеристика змісту трудового договору в країнах СНД у порівняльно-правовому аспекті.

Основні результати дослідження. Змістом трудового договору є сукупність його умов, які визначають права і обов'язки сторін. Кожна сторона трудового договору має свої суб'єктивні права та обов'язки, що визначаються трудовим договором і трудовим законодавством, встановленим правопорядком з праці в даній організації, яким сторони зобов'язалися підпорядковуватися.

У трудових кодексах більшості країн СНД встановлюють визначені вимоги до змісту трудового договору. При цьому вони діляться на обов'язкові (істотні) і додаткові. У трудовому договорі повинні міститися дані про сторони трудового договору (їх реквізити). Крім того, згідно ст. 43 ТК Азербайджану [1], ст.19 ТК Білорусі [2], ст.84 ТК Вірменії [3], ст.28 ТК Казахстану [4], ст.54 ТК Киргизстану [5], ст.49 ТК Молдови [6], ст.57 ТК Росії [7] обов'язковими для включення в трудовий договір є такі умови: місце роботи; трудова функція, конкретний вид роботи, що доручається працівникові; дата початку роботи, термін дії договору, якщо укладається договір на певний строк; умови оплати праці; режим робочого часу і часу відпочинку (якщо для даного працівника він відрізняється від загальних правил, що діють у даного роботодавця).

Як зазначає Ф. А. Цесарський, зміст трудового договору практично в усіх аналізованих кодексах (законах) СНД розглядається як сукупність відомостей (реквізитів) й умов трудового договору. У свою чергу, набір цих відомостей і умов у законодавстві країн СНД має деякі відмінності. Практично всі кодекси (закони) відносять до обов'язкових відомостей найменування (назви) сторін, що дозволяє їх індивідуалізувати (а ТК Киргизстану – також дату й місце укладення договору [5]), підписи сторін, що є обґрунтованим, тому що зазначені відомості та реквізити можуть мати важливе правове значення при виникненні трудових спорів [8, с.46]. Позиція вченого засвідчує фактичну схожість змісту договірних відносин у трудовому законодавстві пострадянських країн. Варто тільки уточнити позицію вченого щодо того, що практично всі кодекси визначають обов'язковість найменування (назви) сторін, адже не практично всі, а всі із зазначених кодексів регламентують дану відомість обов'язковою.

Місцем роботи, як правило, є відповідна організація (роботодавець) з її місцезнаходженням на день укладення договору. Місце роботи може бути сторонами конкретизовано із зазначенням певного відокремленого підрозділу, представництва, філії організації або її структурних підрозділів, розташованих у різних місцях. При роз'їзній роботі вказується місцезнаходження конкретних об'єктів, на яких належить працювати працівникові, а за умов рухомої роботи – обслуговуюча ним територія.

Трудова функція працівника представлена як робота з певної посади відповідно до штатного розкладу; професія, спеціальність, із зазначенням кваліфікації; конкретний вид дорученої працівникові роботи. Принцип визначеності трудової функції виражений, зокрема, в ст.60 ТК Росії [7], яка забороняє вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим догово-

ром. Трудову функцію, передбачену в трудовому договорі, не можна змінювати без згоди сторін.

В ст. 19, 53 ТК Білорусі [2], ст.84 ТК Вірменії [3], ст.28 Казахстану [4], ст.54 Киргизстану [5] та ст.49 Молдови [6] в якості обов'язкових умов передбачається включення в трудовий договір також прав і обов'язків сторін, умов по страхуванню працівника. Додатковою умовою трудового договору в Казахстані є відповідальність сторін. У Росії права та обов'язки сторін можуть включатися в договір за згодою сторін [7]. У Молдові включаються ризики, супутні посади, положення колективного трудового договору та правил внутрішнього трудового розпорядку, що стосуються умов праці працівника [6]. Особливої уваги заслуговують норми російського та молдовського законодавства. Дозвіл включати в договір додаткові умови, які погоджуються працівниками і роботодавцями є проявом двостороннього соціального партнерства, що є вкрай важливо для сфери трудових відносин. Саме узгодженість сторін трудового договору є свідченням досконалості чинного трудового законодавства країни.

У деяких державах у трудових договорах, крім вищевказаних умов, повинні бути обумовлені сторонами інші обов'язкові (необхідні) умови, які будуть визначати вид даного договору (про термін роботи за строковим договором; про тимчасову або сезонну роботу; про надомну роботу; про роботу за сумісництвом; про роботу з неповним робочим часом та ін.).

У Росії та Казахстані істотними умовами трудового договору є права та обов'язки сторін, характеристики умов праці, режим робочого часу і часу відпочинку, а також деякі інші умови [9, с.153]. Дана позиція вказує на те, що в Казахстані та Російській Федерації умови трудового договору та умови праці переплітаються. Слід відокремлювати трудову функцію і умови робочого місця від всіх інших умов, які відносяться до категорії «праця».

Спільним у трудовому законодавстві більшості країн СНД є перелік основних обов'язків працівника. До основних обов'язків працівника належать: особисте виконання трудової функції за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією, посадою, визначеними умовами трудового договору, тому не допускається укладення трудового договору через представника за дорученням. Працівником може бути тільки фізична особа.

Як виняток слугує ст.10 ТК Грузії, згідно з якою сторони за взаємним погодженням можуть на певний строк доручити виконання роботи третій особі [10] і ст.310 ТК Росії для надомників, у виконанні роботи яких можуть брати участь і члени сім'ї надомника [7]. Такі виключення із загальних тенденцій показують нові більш сучасні підходи до правового регулювання договірних відносин в трудовому праві. Багато в чому норми законодавства Грузії та Росії є прогресивними, зокрема праця надомників є видом дистанційної роботи, яка дуже популярна в західних країнах і поступово впроваджується на пострадянському ринку праці.

Окремі норми трудових кодексів країн СНД (ст.12 Азербайджану [1], ст.26 Вірменії [3], ст.55 Білорусі [2], ст.23 Казахстану [4], ст.20 Киргизстану [5], ст.10 Молдови [6], ст.22 Росії [7], ст.5 Таджикистану [11]), зобов'язують

роботодавця забезпечити працівника роботою за обумовленої трудової функції, створити умови праці, забезпечувати охорону праці, своєчасно виплачувати в повному розмірі належну йому заробітну плату. Перелічені вимоги є основними серед тих, які ставляться перед роботодавцем не лише у трудовому законодавстві країн СНД, але й у законодавстві більшості країн з ринковою економікою. В обов'язках роботодавця можна віднайти певну циклічність: працівник влаштовується на роботу, щоб реалізувати свій трудовий потенціал через виконання трудової функції – роботодавець повинен надати необхідні і безпечні умови праці для працівника – роботодавець виплачує заробітну плату за виконану працівником роботу. Цей цикл повторюється регулярно від періоду до періоду (зазвичай робочого місяця) за виключенням першого етапу, який знову стає актуальним лише при зміні місця роботи працівником.

К.Л. Томашевський зазначає, що у трудовому законодавстві країн СНД спеціально регулюється питання про строк трудового договору. У законодавстві Киргизстану та Узбекистану додається вказівка на можливість укладення трудового договору для виконання певної роботи, у ТК Казахстану – для заміщення тимчасово відсутнього працівника, а у ТК Білорусі й Узбекистану – ще й для виконання сезонних робіт [12, с.113]. Взнявши до уваги точку зору вченого та розглянувши трудове законодавство країн СНД можна стверджувати, що кількість видів трудових договорів коливається від 2 до 5. Ця кількість видів трудових договорів залежить, у першу чергу від їх строковості, тобто від того, скільки законодавством окремої країни передбачено строкових трудових договорів.

Встановлення особливих умов трудових договорів в країнах СНД часто залежить від того, чи не суперечать ці норми Трудовому кодексу, іншим нормативним правовим актам, угодам або колективному договору. До таких особливих умов слід відносити індивідуалізовані умови праці, підвищенні гарантії для працівників. Важливо, що в ТК Вірменії [3], Білорусі [2], Казахстану [4], Киргизстану [5], Молдови [6] та Росії [7] наголошено на неможливості зниження рівня прав і гарантій працівників, передбачених трудовим законодавством, іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договорами і угодам, локальними нормативними актами.

На думку Ж.Ю. Дорохіної, для трудових кодексів Росії, Білорусі та інших країн СНД характерним є розгляд трудового договору як угоди щодо здійснення і забезпечення трудової функції, на відміну від європейської традиції, де даний вид договорів розглядається як цивільно-правовий [12, с.78]. Багато в чому цей факт дає відповідь на питання, чому в пострадянських країнах умови трудового договору значно більше регулюються трудовим законодавством, ніж цивільно-правовим. В цьому полягає одна з основних відмінностей трудового договору в країнах СНД та ЄС.

Стосовно додаткових умов трудового договору, то вони можуть встановлюватися в межах, що допускаються трудовим законодавством. Серед найпоширеніших додаткових умов трудового договору за законодавством держав СНД є: нерозголошення охоронюваної законом таємниці (державної, службової, комерційної та іншої); про поліпшення соціально-побутових умов праців-

ника і членів його сім'ї; про випробування при прийомі на роботу; інші, які не погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством. Логічним буде зазначити, що у разі досягнення угоди сторін трудового договору щодо додаткових умов вони вважаються обов'язковими для виконання, в іншому випадку вони не включаються до трудового договору.

Загальна форма трудового договору зазвичай утверджується Урядом або уповноваженим ним органом, як це відбувається у Білорусі [2] та Казахстані [4]. Доволі часто до узгодження форми трудового договору долучаються представники працівників – професійні спілки [7; 6; 5; 2].

Висновок. Отже, зміст трудового договору в більшості країн СНД є досить схожим між собою, за незначним виключенням. Незважаючи на те, що всі країни пострадянського простору давно вже відійшли від адміністративно-командної системи управління економікою та вступили в еру ринкових відносин умови трудового договору все ж багато в чому відрізняються від західних країн. Нинішній зміст трудового договору в країнах СНД потребує вдосконалення, зокрема потрібно врахувати світові тенденції в цій сфері, які вказують на перехід працівників: від роботи безпосередньо на підприємстві роботодавця – до роботи вдома; від повної зайнятості – до неповної; від роботи на великому підприємстві – до роботи на малому; від роботи в штаті – до роботи поза штатом; від роботи в основному офісі фірми – до роботи в філії (представництві).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Трудовой кодекс: Утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mlsp.gov.az/ru/pages/4/125>

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Утвержден Законом Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://etalonline.by/?type=text®num=НК9900296#load_text_none_1_

3. Трудовой кодекс: Утвержден Законом Республики Армения от 09.11.2004 года // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>

4. Трудовой кодекс: Утвержден Законом Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567

5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: Утвержден Законом КР от 4 августа 2004 года № 107 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/570>

6. Трудовой кодекс Республики Молдова: Утвержден Законом Республики Молдова от 28.03.2003 № 154 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lex.justice.md/ru/326757/>

7. Трудовой кодекс РФ: Утвержден Законом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zakonrf.info/tk/>

8. *Цесарський Ф.А.* Характерні риси та юридичний зміст правового інституту трудових договорів у країнах СНД / Ф.А. Цесарський // Проблеми законності: акад. зб. наук. пр. – Харків, 2011. – Вип. 117. – С. 45–54.

9. *Крапивин О.М.* Трудовой договор / О.М. Крапивин, В.И. Власов. – М. : Новая прав. культура, 2005. – 261 с.

10. Трудовой кодекс Грузии: Органический закон Грузии от 17.12.2010 № 4113- // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://matsne.gov.ge/gu/document/view/1155567>

11. Трудовой кодекс Республики Таджикистан: Утвержден Законом Российской Федерации от 15 мая 1997 года // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1997 год. – № 9.

12. *Томашевский К.Л.* Правовое регулирование трудового договора в государствах – участниках Содружества Независимых Государств / К.Л. Томашевский // Труд. право. – 2003. – № 4. – С. 111-114.

13. *Дорохина Ж.Ю.* Трудовой договор по законодательству Российской Федерации и отдельных государств-участников СНГ: на примере Республики Беларусь и Республики Казахстан: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ж.Ю. Дорохина. – М., 2009. – 209 с.

Иншин М.І. Зміст трудового договору в країнах СНД: порівняльно-правовий аналіз

У статті проаналізовано особливості інституту трудового договору відповідно до законодавства країн СНД. Проведено порівняльний аналіз змісту трудового договору в пострадянських країнах та встановлено схожість і відмінність договірних відносин.

Ключові слова: трудовий договір, умови трудового договору, трудова функція, працівник, роботодавець.

Иншин М.И. Содержание трудового договора в странах СНГ: сравнительно-правовой анализ

В статье проанализированы особенности института трудового договора в соответствии с законодательством стран СНГ. Проведен сравнительный анализ содержания трудового договора в постсоветских странах и установлено сходство и различия договорных отношений.

Ключевые слова: трудовой договор, условия трудового договора, трудовая функция, работник, работодатель.

Inshin M.I. Content of the employment contract in the CIS: Comparative Legal Analysis

The article analyzes the characteristics of the Institute of the employment contract in accordance with the legislation of the CIS countries. The author held a comparative analysis of the content of the employment contract in the post-Soviet countries, and found similarities and differences of contractual relations.

Keywords: contract of employment, conditions of employment, labor function of the employee, the employer.

Стаття надійшла до редакції 25.07.2015.