



Владислав Волинєць,

доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

УДК УДК 349.22:331.106

Підстави виникнення трудових відносин: трудовий договір за проектом Трудового кодексу та досвід Чеської Республіки

КЗпП України, прийнятий ще у 1971 році, із численним змінами, до сьогодні продовжує врегульовувати трудові відносини в незалежній вже майже 27 років країні. Новий Трудовий кодекс розробляють вже не один рік і, попри постійні заяви про те, що він от-от буде прийнятий, все ж робота над його змістом триває. І це видається справедливим, адже новий ТК повинен бути, якщо і не ідеальним, то хоча б адекватним і ефективним. Саме тому актуальним питанням сьогодення постає подальший аналіз положень Проекту ТК України, зокрема його редакції, підготовленої до другого читання від 24.07.2017 із урахуванням всіх попередніх зауважень [1].

Аналізом різних проектів ТК України займалися і займаються цілий ряд відомих фахівців науковців (О. В. Вишновецька, С. М. Прилипка, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, О. М. Ярошенко та інші), не врахо-

вуючи спеціалістів, які покликані до цього за родом своєї безпосередньої діяльності (і національні органи та організації, і міжнародні, і окремо європейські). Водночас, робота в цьому напрямку не втрачає своєї актуальності в силу гострої потреби в новому трудовому законодавстві, необхідності адаптованості положень цього нового законодавства до європейських вимог, а також через наявність вад в змісті Проекту.

Отже, метою даного дослідження є аналіз положень проекту ТК України щодо підстав виникнення трудових відносин, а також щодо тих правових відносин, які є предметом регулювання даним Проектом. Завданнями, які передбачається вирішити в межах даної наукової роботи, є: встановити, враховуючи можливий обсяг дослідження, наявні проблемні моменти в останній редакції проекту ТК щодо підстав виникнення трудових відносин та сфери дії Проекту; вивчити досвід Чеської Республіки



щодо включення в сферу дії ТК ЧР цивільно-правових відносин, увівши поняття «основні трудові правовідносини»; зробити відповідні висновки з піднятого питання.

Виклад основного матеріалу. За загальним правилом, підставою виникнення трудових відносин є трудовий договір. Зокрема, ч. 2 ст. 2 чинного КЗпП України встановлює, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою [2]. Ч. 2 ст. 30 проекту ТК України по суті містить аналогічну норму, вказуючи, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

Отже, проаналізуємо дану підставу для виникнення трудових відносин.

Насамперед відзначимо, що в частині врегулювання такої юридичної підстави для виникнення трудових відносин як укладення трудового договору проект ТК містить чимало позитивних досягнень. Наприклад, надано нове визначення трудового договору. Так, сьогодні чинним КЗпП трудовий договір визначається наступним чином: це є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ч. 1 ст. 24).

На недоліки даного визначення вже неодноразово вказував цілий ряд дослідників (зокрема, і Н. М. Мельничук, В. І. Шербина, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка тощо), пропонуючи різноманітні ва-

ріанти розкриття цього фундаментального поняття всієї системи трудового права. Не вдаючись в дискусію та детальний аналіз цієї проблеми, зазначимо, що в останній редакції проекту Трудового кодексу України надано, на нашу думку, досить вдале визначення трудового договору, чим, видається, мають бути припинені гострі суперечки навколо цього терміну. Так, зокрема, слід підкреслити особливу важливість того, що в проекті замість радянської конструкції «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» застосовано сучасний термін «роботодавець»; також зроблено наголос на тому, що працівник має особисто виконувати доручену йому роботу; розширено зазначено обов'язки роботодавця як сторони трудового договору; підвищено рівень захисту трудових прав працівників шляхом вказівки на те, що умови праці мають бути належні, безпечні та здорові, а також на те, що заробітну плату роботодавець має виплачувати своєчасно та в повному обсязі. Отже, наразі трудовий договір визначається вказаним проектом як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, нормативних актів роботодавця під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату (ч. 1 ст. 31).

В цілому позитивно оцінюючи запропоноване положення проекту, все ж відзначимо, що потребує більшої конкретизації поняття «робота», яке застосовується в проекті ТК. Зокрема, з аналізу окремих положень вбачається, що в проекті робота ототожнюється із трудовою функцією. Так в

ч. 1 ст. 30, розкриваючи трудові відносини. вказується, що це є відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання особою працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи (трудова функція) під керівництвом та контролем роботодавця з обов'язковим дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку; а в п. 3 ч. 2 ст. 32 розкривається трудова функція, яку виконуватиме працівник, таким чином: це є найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик. Однак, видається, що, по-перше, робота є поняттям вужчим за трудову функцію, оскільки робота виконується в межах певної трудової функції; і, по-друге, працівник виконує не просто роботу, а роботу в межах тієї трудової функції, щодо якої укладався трудовий договір, тобто відносно якої було досягнуто попередні домовленості.

Слід підкреслити, що подібне твердження захищає і в своєму дисертаційному дослідженні А. П. Тиха, яка провівши детальний аналіз сутності трудової функції, зазначає наступне: «не можемо погодитись із формулюванням сутності трудової функції, викладеним у статтях 31, 23 проекту ТК України, в яких зазначена функція працівника зведена до визначеної роботодавцем роботи. По-перше, наголосимо на тому, що працівник виконує не просто визначену роботодавцем роботу, а визначену ним роботу, яку погодився виконувати працівник. Ця обставина є досить важливою з огляду на історію становлення правового регулювання змін трудового договору, оскільки без її врахування працівник може знову опинитися в стані повного холопства чи близькому до нього, як це було, наприклад, ще в період Середньовіччя» [3, с. 92]. На думку дослідниці, «трудова функція – це, з одного боку, обов'язкова умова трудового договору, а з іншого – робота працівника (яка була запропонована робо-

тодавцем та на яку погодився працівник під час укладання трудового договору) за однією або декількома посадами, професіями, спеціальностями (спеціалізаціями) із зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розпису наймача, функціональних обов'язків, посадової інструкції, що має в достатній мірі бути визначено у трудовому договорі... основними елементами трудової функції є «посада», «професія», «спеціальність» та «кваліфікація» працівника, котрі у сукупності і є визначенням означеного терміна (його змістом). Зазначені елементи трудової функції, поза сумнівом, мають велике значення як для працівника, так і для роботодавця, оскільки вони тісно пов'язані між собою і походять один від одного» [3, с. 91].

Отже, враховуючи викладене, видається, що задля дотримання в положеннях проекту правил лінгвістики (до речі, на необхідності дотримання цих правил досить категорично і, нам це видається справедливим і доречним, наголошує Н. М. Хуторян [4, с. 12-133]) та задля унеможливлення зловживань з боку роботодавця щодо вимагання від працівника роботи, яка не була обумовлена трудовим договором, доцільніше було в ч. 1 ст. 30 не у дужках зазначити «трудова функція», а застосувати словосполучення «визначеної роботодавцем роботи в межах обумовленої трудової функції».

Відмітимо серед позитивних новел проекту і той факт, що тепер (з моменту вступу в силу ТК України) трудовий договір офіційно буде джерелом трудового права, оскільки в ст. 10 вказано, що трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод, колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством. Отже, трудовий договір набирає нового юридичного забарв-



лення, посилює свої позиції на терені регулювання трудових відносин.

Разом із тим, звернемо увагу на існуючу вже не один рік в Україні проблему, з якою на практиці стикається чимало працівників: це укладення замість трудових договорів цивільно-правових договорів про виконання певної роботи. Працівників така форма працевлаштування зачасти влаштовує через відсутність можливості взагалі працевлаштуватись, тоді вони погоджуються на хоч яку б роботу і на будь-яких умовах. Роботодавцям така форма працевлаштування вигідна насамперед через відсутність чималих обмежень щодо розірвання таких цивільно-правових договорів (на відміну від чітко передбачених підстав припинення трудового договору), відсутності необхідності дотримання вимог про охорону праці, можливості покладення на виконавця робіт за цивільно-правовим договором більшої відповідальності, аніж на працівника (межі такої відповідальності чітко встановлені КЗпП).

Раніше, серед вигідних моментів для роботодавців, також була і менша сума витрат на такого «працівника», однак, з жовтня 2017 року дещо ситуація змінилася. Відтепер, згідно із ст. 18 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності з 11.10.2017 підлягають особи, які виконують роботи або надають послуги на підставі цивільно-правового договору на підприємствах, в установах, організаціях будь-якої форми власності та господарювання, в тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб [5]. Тепер виконавець робіт, який працює на підставі цивільно-правового договору, як і будь-який працівник, має право на: допомогу по тимчасовій непрацездатності, у т. ч. через догляд за хворою дитиною; допомогу по вагітності та пологах; допомогу на поховання; оплачуване лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-

курортних закладів (ст. 20 Закону № 1105). Згідно із роз'ясненнями І. Ванченко, право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності виникає з настанням страхового випадку в період зайняття підприємницькою та іншою діяльністю (ч. 1 ст. 19 Закону № 1105). ФСС виплачуватиме допомогу по тимчасовій непрацездатності виконавцям робіт за цивільно-правовим договором починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до її відновлення або до встановлення МСЕК інвалідності. Виплата допомоги не залежатиме від завершення робіт за таким договором в період втрати працездатності (ч. 2 ст. 22 Закону № 1105). Виконавець робіт зможе отримати матеріальне забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за основним місцем діяльності (ч. 1 ст. 30 Закону № 1105). Призначатиме допомогу комісія (уповноважений) із соцстраху підприємства, де виконують роботи [6].

Як бачимо, внесені до законодавства зміни суттєво розширюють можливості осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами, надаючи їм частково права працівників, що працюють за трудовим договором. І це є дуже цікавим в контексті вивчення досвіду правового регулювання трудових відносин за Трудовим кодексом Чеської Республіки.

Трудовий Кодекс ЧР був прийнятий не так давно – у 2006 році. Але він був прийнятий у вже Європейській державі, яка була у складі ЄС, що робить її досвід правового регулювання трудових відносин корисним для України, оскільки ЧР також була в складі СРСР, із січня 1993 року стала незалежною, але досить швидко змогла європеїзуватися і зайняти гідне місце серед країн ЄС.

В § 30 Трудового Кодексу вказано, що залежна праця може бути виконана виключно в основних трудових правовідносинах, якщо вона не регулюється спеціальним законодав-

ством. Основними трудовими правовідносинами є ті, що виникають на підставі трудового договору, та правові відносини, які виникають на підставі договорів про працю поза трудовими відносинами [7].

Включення правових відносин, які виникають на підставі правових договорів, що не тягнуть виникнення безпосередньо трудових відносин, до складу основних трудових правовідносин не є новелою для чеського трудового законодавства, оскільки ще в Трудовий кодекс ЧР, що був прийнятий 1965 року та набув чинності у 1966 році, був уведений інститут договорів про працю поза трудових відносин. Метою такого нововведення було надати можливість реалізувати себе в трудових відносинах особам, які не можуть цього зробити в звичайному порядку на підставі укладення трудового договору за загальним правилом через свою старість, чи через хворобу, чи через необхідність доглядати за членами родини, аби обсяг та графік виконання робіт за такими нововведеними договорами відповідав потребам та вимогам такого виду працівників. В подальшому було зауважено, що такі договори мають винятковий характер і мають застосовуватися лише в тих випадках, коли неможливо укласти трудовий договір. Кодексом було передбачено два види договорів: договір про трудову діяльність та про виконання. Спочатку суттєву різницю між ними неможливо було встановити, оскільки законодавчо були відсутні конкретні вимоги та ознаки цих договорів. Вважалося, що предметом договорів про виконання робіт було виконання чітко визначеного специфічного завдання від роботодавця, в той час як предметом договору про трудову діяльність була діяльність, яка повинна була бути меншою за обсягом аніж та, відносно якої повинен був укладатися трудовий договір. Звісно, що на практиці ці договори зачасти викликали чимало питань щодо їх застосування. Тому, від моменту їх появи у Кодексі 1966 року

до моменту, коли їх найбільш повноцінно врегулювали в трудовому законодавстві (вже в ТК ЧР 2006 року) як вид залежної праці, було внесено відносно цих договорів 32 зміни в чеське законодавство [8].

Сьогодні, нині чинний ТК ЧР 2006 року із останніми змінами, в Розділі 3, маючи назву «Договори про працю поза трудовими відносинами», містить 4 параграфи, згідно із якими розрізняють договори про виконання роботи та договори про трудову діяльність. Згідно із §74: ч.1 Роботодавець повинен забезпечити виконання своїх завдань найперше працівникам в трудових відносинах. Ч. 2 В договорах про працю, виконуваних поза трудових відносин, роботодавець не повинен деталізувати та визначати робочий час працівника. §75 визначає сутність договорів про виконання роботи, а § 76 врегулює основні засади укладення договору про трудову діяльність. Вказані два види договорів укладаються обов'язково в письмовій формі, один екземпляр видається працівнику. До працівників, працюючих на підставі означених договорів, застосовуються положення ТК ЧР, окрім наступних випадків: 1) переведення на іншу працю та переміщення; 2) тимчасове закріплення; 3) компенсації; 4) робочий час і час відпочинку; проте виконання праці не може перевищувати 12 годин протягом 24 годин поспіль; 5) перешкоди в роботі з боку працівника; 6) відпустка; 7) закінчення трудових відносин; 8) винагорода, за виключенням мінімальної заробітної плати; 9) компенсації за відрадження [7].

В січні 2012 року Законом 365/2011 було знову внесено ряд змін не тільки в трудове законодавство, але тепер і в законодавство щодо соціального, медичного та пенсійного страхування [9]. До введення цієї новели на працівників, що працюють за означеними видами договорів, не розповсюджувалися норми соціального, медичного та пенсійного страхування, а з 2012 року за умови відповідності певним, встановленим в законодавстві



умовам (наприклад, виконання вимоги щодо суми заробітної плати за означеними договорами), на таких працівників розповсюджуються вказані норми, що максимально наближує їх до статусу найманих працівників, що працюють за трудовим договором.

Разом із тим, що в чеській науковій літературі [10, с. 75] відмічається, що ці види договорів мають більш гнучкий характер, є безумовно вигідними для роботодавців через більш спрощений порядок припинення відносин, що виникають на їх підставі, але все ж такі працівники, що працюють на їх підставі, є менш захищеними (наприклад, через відсутність обліку робочого часу вони можуть працювати більше ніж визначені 300 годин, але залишатись в статусі працівника, що працює за договором про трудову діяльність, натомість за чеським законодавством в такому випадку вже така діяльність має регулюватися як праця, виконувана на підставі трудового договору).

Хоча ці види договорів та особливості їх застосування і регулювання потребують подальшого вивчення, все

ж з наведеного зрозуміло, що чеський законодавець внесеними змінами розширив правову дію трудового законодавства, включивши із деякими виключеннями до кола його суб'єктів осіб, що працюють на підставі, з української правової точки зору, цивільно-правових договорів. Видається, що такий підхід має рацію і може бути запозичений українським законодавцем в новому ТК України, оскільки покладе кінець численним дискусіям на проблемам, які існують сьогодні у сфері укладення цивільно-правових договорів (договорів про надання послуг та договорів підяду).

Підсумовуючи, слід вказати на потребу більш ретельної роботи над проектом ТК України, зокрема, перше, необхідна єдина система понять та термінів (слід звернути увагу на визначення трудової функції та уникнення ситуацій, де трудова функція ототожнюється із роботою), і подруге, необхідне осмислення доцільності включення деяких видів правових відносин до кола правового регулювання трудовим законодавством, як це показано на прикладі Чеської Республіки.

Список використаних джерел

1. *Проект* ТК. Текст до 2го читання. 24.07.2017. http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
2. *Кодекс* законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.71, в редакції від 20.01.2018. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08?test=4/UMfPEGznhhja0.ZigSaBOQNI4YE80msh8Ie6>
3. *Туха А. П.* Правове регулювання змін трудового договору: дис. канд.юрид.наук. : 12.00.05. / Київ. нац унів. ім. Тараса Шевченка, 2017. 235 с. Режим доступу: http://scc.univ.kiev.ua/upload/iblock/04d/dis_Tukha%20A.P.pdf
4. *Хуторян Н.М.* Напрямки розвитку трудового права. Правова держава. Вип. 25. С. 121-133.
5. *Про* загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV в редакції від 20.01.2018. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>
6. *Іванченко І.* Лікарняний виконавцю робіт за договором ЦПХ у світлі пенсійної реформи. <https://www.kadrovik01.com.ua/article/4061-lkarnyaniy-vikonavtsyu-robt-za-dogovorom-tsph-u-svtl-pensyno-reformi>
7. *Zákoník* práce: Zákon ze dne 21 dubna 2006 № 262/2006 Sb. <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/>
8. *Ciencialovb E.* Právni vztahy založený dohodami o pracovních konaních mimo pracovní poměr : Diplomová práce. Brno 2017. 81s.

9. *Zákon ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony/* https://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_365_2011.pdf

10. *Stranská, J. Dohody o pracovních podmínkách mimo pracovní smlouvu. In Dana Hrabcová. Sborník z mezinárodní konference Pracovní právo 2010. Flexibilní formy zaměstnávání. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 9788021053588.*

Волинець В. В. Підстави виникнення трудових відносин: трудовий договір за проектом Трудового кодексу та досвід Чеської Республіки

Стаття присвячена аналізу положень проекту ТК України щодо підстав виникнення трудових відносин. Аналізується трудовий договір як підстава виникнення трудових відносин. Наводиться досвід Чеської Республіки, в якій введено поняття «основних трудових правовідносин», до якого включено безпосередньо трудові відносини, що виникають на підставі трудового договору, та два види правових відносин, що виникають «поза трудовими договорами», але регулюються ТК ЧР, тобто по суті є аналогом цивільно-правових договорів (договору підляду та договору про надання послуг) в Україні.

Ключові слова: трудові відносини, підстави виникнення, трудовий договір, цивільно-правові договори, досвід Чеської Республіки.

Вольнец В. В. Основания возникновения трудовых отношений: трудовой договор по проекту Трудового кодекса и опыт Чешской Республики

Статья посвящена анализу положений проекта ТК Украины относительно оснований возникновения трудовых отношений. Анализируется трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений. Приводится опыт Чешской Республики, в которой введено понятие «основных трудовых правоотношений», в который включены непосредственно трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора, и два вида правовых отношений, возникающих «вне трудовым договорам», но регулируются ТК ЧР, то есть по сути является аналогом гражданско-правовых договоров (договора подряда и договора о предоставлении услуг) в Украине

Ключевые слова: трудовые отношения, основания возникновения, трудовой договор, гражданско-правовые договоры, опыт Чешской Республики.

Volynets V. The grounds for the emergence of labor relations: the labor contract under the draft Labour code and the experience of the Czech Republic

The article is devoted to the analysis of draft Labour Code, regarding the grounds for labour relations origin. The labor contract as a ground for labour relations origin is analyzed. The experience of the Czech Republic is described, where the concept of “basic labour legal relationship” is introduced, which includes both labour relations that arise on the basis of the labour contract, and two types of labour relations, which arise “outside the labour contracts”, but are being regulated by the Labour Code of the Czech Republic, in other words, they are the analogue of civil contracts (contract of work and labour, and service agreement) in Ukraine.

Key words: labour relations, origin grounds, labour contract, civil contracts, the Czech Republic experience.

