

30. Цивільне право України: підручник / За ред. проф. Бошицького Ю.Л. та проф. Шишки Р.Б. (кер.авт.кол.), Загальна частина. – К.: Видавництво Ліра – К., 2014. – 760 с.

31. Ярков В.В. Юридические факты в цивилистическом процессе / В.В. Ярков. – М.: Инфотропик Медиа, 2012. – 608 с.

УДК 349.22

Тиха Аліна Павлівна,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ТЕ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ І ЗМІНИ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті проаналізовані питання, що пов'язані з центральним інститутом трудового права - трудовим договором. Без цього правового феномену фактично неможливо уявити трудове право як галузь і, відповідно, науку трудового права. Авторка акцентувала увагу на окремих питаннях визначення і зміни змісту трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, зміст трудового договору, зміна трудового договору.

Tichaya A.P. Problems of determination and change of maintenance of labour contract. *In the article the analysed questions which are related to the central institute of labour right - labour contract. Without this legal phenomenon it is actually impossible to present a labour right as industry and, accordingly, science of labour right. An author accented attention on the separate questions of determination and change of maintenance of labour contract.*

Key words: labour contract, maintenance of labour contract, change of labour contract.

Тихая А.П. Проблемы определения и изменения содержания трудового договора.

В статье проанализированные вопросы, которые связаны с центральным институтом трудового права - трудовым договором. Без этого правового феномена фактически невозможно представить трудовое право как отрасль и, соответственно, науку трудового права. Автор акцентировал внимание на отдельных вопросах определения и изменения содержания трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, содержание трудового договора, изменение трудового договора.

Постановка проблеми. Трудовий договір є центральним інститутом трудового права. Без цього правового феномену фактично неможливо уявити трудове право як галузь і, відповідно, науку трудового права. У процесі укладення, зміни змісту і розірвання трудового договору виникають чисельні питання, які без відповідних рекомендацій науковців вирішити складно.

Аналіз останніх досліджень. Питаннями визначення змісту трудового договору приділяли увагу багато науковців у галузі трудового права, серед яких слід назвати, у першу чергу, К.Абжанова, Е.М. Акопову, М.Г. Александра, Л.Ю. Бугрова, М.Й. Бару, А.К.Безіну, А.А.Бікеєва, Г.С. Гончарову, В.В.Жернакова, М.І. Іншина, В.В. Лазор, А.М. Лушнікова, М.В.Лушнікову, П.Д.Пилипенка, О.І. Процевського, С.М. Прилипка, Д.А.Сафіну, С.О.Сільченка, А.І.Ставцеву, О.С.Хохрякову, О.М. Ярошенка. Наукові праці названих авторів не втратили своєї цінності й до сьогодні. Між тим, практика ставить перед наукою нові завдання, пов'язані з розвитком форм зайнятості, новаціями у практиці оформлення трудових відносин, зростанням впливу норм міжнародних стандартів на регулювання відносин у сфері праці. Крім того, реформування законодавства про працю на етапі створення нового Трудового кодексу потребує дослідження проблемних теоретичних і практичних питань у договірному регулюванні відносин у сфері праці.

Метою статті є загальне дослідження й аналіз правових проблем визначення і зміни змісту трудового договору. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити взаємопов'язані завдання: 1) дати визначення поняттю трудовий договір, з'ясувати його основні ознаки; 2) дослідити вимоги до змісту трудового договору у законодавстві; 3) з'ясувати сутність такого правового явища, як окрема угода.

Виклад основного матеріалу. Загальновизнаним є те, що зміст трудового договору становить сукупність умов, через які визначаються взаємні права й обов'язки працівника і роботодавця. Не менш важливим для розуміння змісту трудового договору є й положення, згідно якого умови праці встановлюються не тільки трудовим договором, а й законодавством та локальними нормативними актами. Тому з початком роботи за укладеним трудовим договором обов'язковими для виконання сторонами є такі встановлені у нормативних актах умови, як вимоги щодо охорони праці, системи оплати праці, режим роботи та ін. Звичайно, не всі обов'язки сторін трудового договору закріплюються у його змісті. Суб'єкти трудового договору в першу чергу визначаються

щодо умов, важливих як для особи, яка поступає на роботу (де і ким вона буде працювати, скільки буде заробляти, коли починати роботу), так і для роботодавця (яка у претендента на виконання роботи кваліфікація, скільки йому слід платити, коли він зможе стати до роботи) [1, с.139].

На протязі десятиліть правового регулювання укладення трудового договору сформувалося вчення про поділ умов трудового договору, залежно від їх важливості для виникнення і розвитку трудових правовідносин, на необхідні (основні) та факультативні (додаткові). Поділ умов на два види є логічним і вкрай важливим для правового регулювання договірних відносин. Між ними багато відмінностей, і у межах цієї публікації звернемо увагу на окремі з них.

У встановленні необхідних умов є певний імператив, оскільки, по-перше, без них неможливе існування трудового договору, а по-друге, їх зміст, як правило, вже визначено у нормативному порядку (місце роботи – через статутні документи роботодавця, трудова функція – через кваліфікаційні довідники, оплата праці – через централізоване і колективно-договірне регулювання тощо). Механізм визначення факультативних умов базується на свободі суб'єктів трудового договору із певними її обмеженнями у встановлених законодавством випадках.

Свободу трудового договору часто пов'язують із свободою праці (правом вільно розпоряджатися здібностями до праці, обирати вид діяльності і т.і.), що є цілком логічним. Але сутність свободи договору найбільшою мірою проявляється у праві сторін на їх розсуд визначати умови і включати їх до трудового договору. У цьому процесі визначальним є принцип свободи волі сторін трудового договору: вільне укладення трудового договору і вільне визначення його змісту за принципом «дозволено все, що не заборонено законом». Так, відповідно до ч. 3 ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. [2]

З огляду на важливе значення умов трудового договору особливої уваги у потребує питання про закріплення вимог до змісту трудового договору у законодавстві. Чинний Кодекс законів про працю не містить переліку необхідних умов трудового договору. Текст ч. 1 ст. 21 КЗпП («трудоий договір 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») фактично спрямований на закріплення змісту трудового правовідношення, а не трудового договору.

Сучасний етап реформування законодавства про працю, пов'язаний із створенням нового Трудового кодексу, супроводжується чисельними пропозиціями науковців щодо закріплення основних положень про зміст трудового договору безпосередньо у тексті кодексу. Слід віддати належне розробникам проекту Трудового кодексу [3], які у статті 33 доволі детально виклали основні положення щодо змісту трудового договору. При цьому в основу покладено широке його розуміння, коли до змісту трудового договору включаються не тільки правові умови, а й технічні атрибути (прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця - фізичної особи).

Разом з тим, слід висловити певні зауваження щодо переліку обов'язкових умов трудового договору, якими у проекті визнано: місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу); час початку дії трудового договору; трудову функцію, яку виконуватиме працівник (найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик); умови оплати праці; режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; охорону праці.

Вочевидь розробники проекту намагалися охопити найбільш важливі для виконання роботи умови. Класичне вчення про структуру трудового договору, згідно якого його умови поділяються на ті, що визначаються самими сторонами, і ті, що завдяки укладенню трудового договору стають обов'язковими для сторін на основі законів та інших нормативних актів [4; с. 138-139] тут втілено у поєднанні таких умов, як умова про трудову функцію і умова про охорону праці. Між тим, навряд чи можна визнати коректним, коли у кодексі вичерпним чином встановлюються необхідні умови трудового договору, до яких із числа

встановлених законодавством включено тільки умову про охорону праці. Можна припустити, що в основу змісту трудового договору покладено його визначення (ст. 32 проекту), у якому серед обов'язків роботодавця, поряд із наданням працівникові роботи за цією угодою та своєчасною і в повному обсязі виплати заробітної плати, закріплено обов'язок забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці. Та тоді постає логічне питання – а чому до необхідних умов не потрапив не менш важливий обов'язок роботодавця створювати належні санітарно-побутові умови, вказаний у тому ж визначенні трудового договору поряд із охороною праці?

З приводу закріплення у ст. 33 проекту додаткових умов трудового договору теж слід висловити певні побажання. Загальне положення, згідно якого до додаткових належать усі інші умови трудового договору (зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо), начебто цілком логічно доповнюється нормою про те, що додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ. Та таке викладення матеріалу фактично є продовженням переліку факультативних умов, а тому тільки частково створює нову якість у регулюванні змісту трудового договору. Так, зазначення поліпшення умов праці фактично є повторенням основного переліку факультативних умов, і тільки можливість включення до трудового договору умов про надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ надає можливість розглядати трудовий договір як угоду широкого змісту.

Якість нормативного матеріалу із регулювання умов трудового договору, не пов'язаних безпосередньо з виконанням роботи, слід проаналізувати окремо. Справа не тільки у тому, що проект Трудового кодексу у цій частині містить новели порівняно із чинним кодексом, а й у тому, що механізм їх закріплення зумовлює відповідне правове регулювання їх розвитку (реалізації), зміни і припинення їх дії.

Проект ТК у цьому напрямку містить низку норм, спрямованих на регулювання змін умов трудового договору. Так, згідно із ст. 63 роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови

трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати тощо, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами. Доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, кваліфікується як переведення на іншу роботу і потребує згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом.

З таким правовим регулювання погодитись можна, оскільки воно засноване на принципі «що встановлено угодою сторін, в односторонньому порядку не може бути змінено».

На наш погляд, правове регулювання змін змісту трудового договору теж має базуватися на певних засадах. Ними, наприклад, можуть бути свобода зміни трудового договору і умов праці; неприпустимість змін трудового договору і умов праці, якщо при цьому працівнику доручається робота, протипоказана його за станом здоров'я; обґрунтованість змін трудового договору. [5; с.83-87]

Висновки. Встановлення необхідних умов трудового договору базується на поєднанні імперативних і диспозитивних засад, тоді як факультативні умови визначаються переважно через свободу суб'єктів трудового договору. Сутність договірної свободи полягає у праві сторін на їх розсуд визначати умови і включати їх до трудового договору. Положення частини першої статті 64 проекту Трудового кодексу, у якій вичерпним чином встановлено тільки два види змін умов трудового договору, не відповідає потребам практики та рівню розробки питання змісту трудового договору у теоретичних дослідженнях.

Список використаних джерел :

1. Договір як універсальна правова конструкція : монографія / А.П. Гетьман, В.І. Борисова, О.П. Євсєєв та ін.; за ред. А.П. Гетьмана, В.І. Борисової. - Х.: Право, 2012. – 432 с. - (Серія «Харківська правова школа»)
2. Трудовий Кодекс України Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36, ст.361)
3. Трудовий Кодекс України відповідно до Законопроекту № 1658 від 27.12.2014 р. (доопрацьованого 20.05.2014 р.) / [Електронний ресурс]-Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
4. Александров Н.Г., Пашерстник А.Е. Советское трудовое право. – М., Госюриздат, 1952. - 392 с.
5. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравн. анализ законодательства России, Беларуси, др. стран СНГ и Запад. Европы. – М.: Изд-во деловой и учеб. лит., 2006. – 2008 с. - с. 83-87