

С. О. Феленко

**ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ УМОВ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**

Анотація. Подана стаття присвячена умовам трудового договору та проблемам їх визначення, які існують як в законодавстві України, так і в науці трудового права. Зокрема в статті досліджується та з'ясовується співвідношення понять «істотні умови трудового договору» та «обов'язкові умови трудового договору». В результаті даного співвідношення обґрунтовується доцільність класифікації умов трудового договору на обов'язкові (необхідні) та факультативні (додаткові).

Ключові слова: трудовий договір, обов'язкові умови, факультативні умови.

Аннотация. Данная статья посвящена условиям трудового договора и проблемам их определения, которые существуют как в законодательстве Украины, так и в науке трудового права. В частности в статье исследуется и выясняется соотношение понятий «существенные условия трудового договора» и «обязательные условия трудового договора». В результате данного соотношения обосновывается целесообразность классификации условий трудового договора на обязательные (необходимые) и факультативные (дополнительные).

Ключевые слова: трудовой договор, обязательные условия, факультативные условия.

Abstract. This article is sanctified to the conditions of the labour agreement and problems of their determination, that exist both in the legislation of Ukraine and in science of labour right. In particular correlation of concepts «substantial conditions of the labour agreement» and «obligatory conditions of labour contract» are investigated in the article and turns out. As a result of this correlation expediency of classification of conditions of the labour agreement is grounded on to the duty (necessary) and optional (additional).

Key words: contract Required if optional conditions.

Соціально-економічні перетворення в Україні призвели до зростання конкуренції на внутрішньому та на зовнішньому ринках праці. З одного боку, це обумовило потребу роботодавців приділяти більше уваги якісним характеристикам робочої сили. З іншого – визначило зацікавленість особи, яка наймається на роботу, не тільки у матеріальних аспектах застосування її праці, а й у перспективах професійного росту, просування по службі.

Необхідність поєднання інтересів найманих працівників та роботодавців зумовлює пошук оптимальних варіантів для вирішення цих важливих проблем. Особливу стабілізуючу роль у цьому процесі виконує трудовий договір, який у сучасних умовах має бути важливим інструментом соціального захисту найманих працівників. При цьому умови трудового договору, обумовлені сторонами, спрямовуються на підвищення матеріального та культурного рівня особи, забезпечення стабільності трудових правовідносин.

Зазначене, а також необхідність прийняття нового Трудового кодексу України, обумовлюють актуальність та своєчасність проведення наукових досліджень щодо визначення умов трудового договору.

© Феленко С.О., 2011.

Розгляду тих чи інших питань, пов'язаних з умовами трудового договору, присвятили свої праці Ю. В. Баскакова [1], Н. І. Іщенко [2], В. І. Прокопенко [3], О. І. Процевський [4]. Увагу було приділено класифікації умов трудового договору [1, 2, 3], а також волевиявленню сторін при погодженні додаткових умов трудового договору [4]. Проте питання визначення умов трудового договору потребує подальшого теоретичного дослідження та з'ясування співвідношення понять «істотні умови трудового договору» та «обов'язкові (необхідні) умови трудового договору». Відсутність належного теоретичного дослідження визначення умов трудового договору, видається, є суттєвою науковою прогалиною. В умовах, коли відбувається становлення правової позиції державної влади щодо оновлення та впорядкування трудового законодавства, зазначені питання є суттєвими для забезпечення стабільності трудових правовідносин.

Відповідно, метою даної статті є теоретичне дослідження умов трудового договору та з'ясування співвідношення понять «істотні умови трудового договору» та «обов'язкові (необхідні) умови трудового договору».

Право на працю є основним конституційним правом громадян України. Відповідно до ст. 43 Конституції України право на працю визнається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку погоджується.

Право на працю реалізується різними шляхами. Деякі громадяни займаються індивідуальною трудовою діяльністю, інші – створюють кооперативні чи акціонерні товариства, чи виконують роботу за цивільно-правовими договорами. Однак переважна більшість громадян влаштовуються на роботу як наймані працівники шляхом укладення трудового договору.

Укладенню трудового договору передують досягнення згоди між потенційними сторонами про умови трудового договору. Однак в нормах діючого законодавства України про працю відсутнє чітке визначення поняття «умов праці», «умов трудового договору» та їх класифікація. У зв'язку з цим, слід звернутися до науки трудового права, адже одним із завдань останньої є формування понятійного апарату галузі.

Більшість науковців у сфері трудового права вважають, що умови трудового договору поділяються на обов'язкові (необхідні чи основні) та факультативні (додаткові). До таких науковців належать В. В. Лазор [5], В. І. Прокопенко [3], О. І. Процевський [4].

Так, В. І. Прокопенко зазначає: «Умови трудового договору можуть бути обов'язковими, (їх ще називають необхідними) і факультативними (додатковими). Обов'язковими (необхідними) умовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них слід віднести взаємне волевиявлення сторін про прийняття-влаштування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи. Факультативні умови є додатковими, до яких слід віднести угоду про надання житлової площі, забезпечення дитини працівника місцем в дошкільному закладі, що є на підприємстві, встановлення випробувального строку при прийомі на роботу, строк дії трудового договору» [1].

Проте Н. Г. Гладков [6], П. І. Жигалкін [7], П. Д. Пилипенко [8], В. А. Русакова [9] використовують поняття «істотні умови трудового договору». Так, Н. Г. Гладков ототожнює істотні умови трудового договору з його необхідними умовами [6], а автори підручника «Советское трудовое право» зазначають, що до істотних умов трудового договору належать також і обов'язкові, і факультативні [10].

До сучасних науковців, які вважають, що умови трудового договору, які визначають місце роботи, трудову функцію, оплату праці, повинні називатися «істотними», а не «обов'язковими (необхідними)» належить, зокрема, Ю.В. Баскакова. Свою думку вона обґрунтовує таким чином: «Законодавець у процесі правотворчості використовує саме поняття «істотні умови трудового договору». Так, відповідно до ст. 32 Кодексу законів про працю, істотними умовами праці вважаються – система та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів й найменування посад та ін. Тому необхідно використовувати поняття «істотні умови», а не «обов'язкові умови» трудового договору» [1].

Однак з вищенаведеною думкою погодитися не можна, у зв'язку з наступним. До істотних умов праці відносяться: система та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів та найменувань посад працівників тощо. Перелік істотних умов праці, який міститься в ч. 3 ст. 32 КЗпП України, не є вичерпним.

Слід зазначити, що поняття «умови трудового договору» і «умови праці» не є тотожними. Це різні речі. А тому неможна підмінити одне поняття іншим. Умови договору складають зміст правовідносин, а умови праці характеризують обставини, в яких ці правовідносини протікають.

Крім цього, відповідно до сучасного тлумачного словника української мови термін «істотний» означає «такий, який становить сутність чи стосується сутності чогось, дуже важливий, значний, вагомий». У свою чергу, термін «обов'язковий» (обов'язковість) означає те, «чого слід беззаперечно дотримуватися, яким не можна нехтувати, якого вимагає законодавчий порядок, притаманний комусь, чомусь, неодмінний, який виконується з обов'язку» [12]. Окрім того, законодавець не випадково перелічує обов'язкові умови змісту трудового договору, тому що обов'язковість цих умов слугує гарантією захисту інтересів слабшої сторони, якою у трудовому договорі є працівник.

Таким чином, умови трудового договору, які визначають місце роботи, трудову функцію, оплату праці, вважаю, повинні називатися «обов'язковими (необхідними)», оскільки сторони повинні обов'язково досягти згоди за кожною з таких умов і зафіксувати їх у договорі. Адже немає домовленості, згоди по них – немає договору.

У зв'язку з цим, видається, слід використовувати поняття «обов'язкові (необхідні) умови трудового договору», аніж «істотні умови трудового договору». До речі, саме таке визначення передбачає і проект Трудового кодексу України [13].

Так, ст. 40 проекту Трудового кодексу України визначає, що обов'язковими умовами трудового договору є:

1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу);

2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;

3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;

4) умови оплати праці;

5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця;

6) охорона праці.

Що стосується факультативних умов трудового договору, то їх наявність не є обов'язковою. Зокрема, О. І. Процевський зазначає: «Додаткові умови, хоч і мають законодавче закріплення, але їх наявність в трудовому договорі не є обов'язковою» [4]. Тому у кожному конкретному випадку такі умови стають об'єктом переговорів лише в разі, коли одна зі сторін наполягає на включенні їх до змісту трудового договору.

Н. І. Іщенко вважає: «Факультативні умови на відміну від основних умов не вимагають жорсткого взаємного узгодження. Проте, якщо одна зі сторін трудового договору вимагає безумовного досягнення щодо факультативної умови (умов) взаємного узгодження, то в такому випадку цю факультативну умову (умови) необхідно розглядати як істотну і впливову на долю самого трудового договору» [2].

З викладеною думкою Н.І. Іщенко я погоджуюсь, оскільки та чи інша факультативна умова може мати дуже важливе значення для потенційних сторін при укладенні трудового договору. Тому, якщо одна із сторін трудового договору вимагає досягти згоди щодо факультативної умови (умов), то цю факультативну умову (умови) необхідно розглядати як істотну і впливову на долю самого трудового договору.

Факультативними умовами, які можуть бути об'єктом погодження при укладенні трудового договору, вважаються будь-які додаткові вимоги сторін, якщо вони не погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю. Це, як правило, випробування при прийнятті на роботу, умови про неповний робочий час, про сумісництво чи суміщення, надання житла для працівника, забезпечення йому можливості влаштування дітей у дошкільні заклади тощо. З розвитком трудових відносин з'являються нові, сучасні умови: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля у особи, яка влаштовується на роботу, нерозголошення комерційної таємниці, заборона конкуренції працівника з роботодавцем, у тому числі і після його звільнення з роботи та ін. [14].

У свою чергу, проект Трудового кодексу України до додаткових умов трудового договору відносить 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. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

Однак слід пам'ятати про вимогу, встановлену ст. 9 КЗпП України. Відповідно до ст. 9 КЗпП України, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Надаючи сторонам договору широкі можливості щодо встановлення взаємних прав та обов'язків, ця стаття передбачає межі індивідуального регулювання. Умови трудового договору не повинні погіршувати становище працівника порівняно з тими, що вже встановлені чинним законодавством. Наприклад, забороняється включати до трудового договору умову, за якою щорічна відпустка буде надаватися працівникові меншої тривалості ніж 24 календарні дні, або тривалість робочого часу перевищуватиме 40 год на тиждень. І навпаки, правомірним буде включення до трудового договору умов, які покращують становище працівника порівняно з чинним законодавством. Так, умова трудового договору, за якою працівнику надається додатковий оплачуваний вихідний день для догляду за неповнолітніми дітьми буде вважатися такою, що не погіршує правове становище працівника. Роботодавці в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові й соціально-побутові пільги для працівників.

Відсутність факультативних (додаткових) умов в трудовому договорі не свідчить про неповний зміст трудового договору. Але коли сторони побажали їх встановити і включити в трудовий договір, вони є обов'язковими для виконання сторонами за умови, що вони не суперечать законодавству і нормативними угодами. Невиконання факультативних умов може призвести до трудового спору та їх захисту з боку держави.

Отже, можна зробити висновок, що умови трудового договору слід поділяти на обов'язкові та факультативні (додаткові), оскільки даний розподіл чітко відображає юридичну природу цієї угоди, що породжує правовідносини найманої праці. При укладенні трудового договору сторони повинні дійти згоди щодо обов'язкових умов. Віднесення до таких умов місця роботи, часу початку дії трудового договору, трудової функції, оплати праці, режиму праці, охорони праці, їх законодавчого закріплення і відображення в трудовому договорі є державною юридичною гарантією прав працівників. Що стосується факультативних умов, то такі умови включаються до трудового договору виключно за повною домовленістю сторін. При цьому сторони повинні включати додаткові умови з урахуванням ст. 9 КЗпП України, яка передбачає межі індивідуального регулювання. Таким чином, включаючи до трудового договору обов'язкові і факультативні умови, реалізується принцип державного та договірного регулювання праці.

Законодавче закріплення поняття обов'язкових та факультативних умов трудового договору та їх визначення надасть можливість не тільки вдосконалити та впоряд-

кувати порядок укладення трудового договору, а й забезпечить дотримання трудових прав працівників при укладенні трудового договору.

Література

1. Баскакова Ю. В. Юридична природа трудового договору з державними службовцями / Ю. В. Баскакова // Наукові записки ХЕПУ, листопад 2009 р. №1 (7);
2. Іщенко Н. І. Умови трудового договору, які визначаються угодою сторін / Н. І. Іщенко // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, серія Право 2010. – Вип. 11;
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998;
4. Процевський О. І. Випробування при прийнятті на роботу / О. І. Процевський // Юридичний вісник України. – №19-20/2009 р.;
5. Лазор В. В. Теоретичні і соціальні аспекти сутності трудового договору і порядок розширення спорів при невиконанні його умов: монографія / В. В. Лазор. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002;
6. Гладков Н. Г. Изменение содержания трудового договора / Н. Г. Гладков. – Ташкент, 1985;
7. Жигалки П. И. Трудовое право в обеспечении кадров / П. И. Жигалки. – К.: Вища шк. – 1977;
8. Трудове право України; за ред. П. Пилипенка. – Львів, 1996;
9. Русакова В. А. Недействительность условий трудового договора: новая кодификация законодательства и развитие трудового права; сб. ученых трудов / В. А. Русакова. – Свердловск, 1974. – Вип. 35;
10. Советское трудовое право; под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М., 1988;
11. Цивільне право. – К.: Вен турі., 1997. – Ч. 2;
12. Кусайкіна Н. Д. Сучасний тлумачний словник української мови / Н. Д. Кусайкіна, Ю. С. Цибульник, О. І. Панченко // ВД «Школа», 2009 р.;
13. Проект Трудового кодексу України від 03.12.2007 р., електронний ресурс (www.rada.gov.ua);
14. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: дис. канд. юрид. наук / А. М. Юшко. – Х.: 2002 р.