

Н. А. ПЛАХОТИНА,
доцент Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля,
м. Луганськ

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ВИЗНАЧЕННЯ НОВИХ ТЕНДЕНЦІЙ

Досліджено зміст суттєвих умов трудового договору на сучасному етапі, таких як: трудова функція, розмір оплати праці, місце роботи, час початку роботи. Виявлені основні проблеми в правовому регулюванні суттєвих умов трудового договору і розроблені пропозиції, направлені на їх усунення.

Ключові слова: *трудоий договір, суттєві умови, трудова функція, місце роботи, час початку роботи.*

Исследовано содержание таких существенных условий трудового договора на современном этапе как трудовая функция, размер оплаты труда, место работы, время начала работы. Выявлены основные проблемы в правовом регулировании существенных условий трудового договора и высказаны предложения по их устранению.

Ключевые слова: *трудоий договор, существенные условия, трудовая функция, место работы, время начала работы.*

The sense of such essential terms of the labour contract in modern conditions (such as: labour function, the salary payment amount, a place of work, time of the beginning of work) has been described. The main problems of legal regulation regarding essential terms of the labour contract have been revealed and the proposals directed on their elimination have been developed.

Key words: labour contract, essential terms, labour function, place of work, time of the beginning of work.

Розвиток правового регулювання трудових відносин в Україні в умовах адаптації до нових політичних і соціально-економічних реалій нерозривно пов'язаний з подальшою розробкою проблемних питань трудового права, у тому числі одного з основних його інститутів – інституту трудового договору. За роки економічних реформ істотно загострилися численні проблеми, пов'язані з формуванням в Україні нової концепції трудового договору. Це зумовлено тим, що правове регулювання застосування найманої праці в умовах активної побудови ринкової економіки має свою специфіку, і це має знайти своє відображення у правових нормах.

Вчені-правознавці зробили істотний внесок у вивчення методологічних і теоретичних проблем трудового договору. Їх розглядали у своїх працях: К. Абжанов, М. Г. Александров, О. Т. Барабаш, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, А. Д. Зайкін, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Ставцева, А. А. Фатусев, Н. М. Хуторян та інші вчені. Однак поступальний розвиток суспільних відносин у сучасних умовах приводить до появи нових, ще не досліджених проблем у сфері застосування трудового договору як юридичної форми реалізації громадянами конституційного права на працю.

Метою цієї публікації є дослідження проблем правового регулювання змісту трудового договору на сучасному етапі (зокрема, його істотних умов) визначення нових тенденцій у цій сфері та шляхів удосконалення вітчизняного трудового законодавства.

Нині у трудовому договорі на підставі досягнутої між сторонами угоди можуть встановлюватися два види умов: істотні умови праці і факультативні умови. До істотних умов у науковій літературі відносять такі важливі умови праці, без досягнення угоди по яких укладення трудового договору стає об'єктивно неможливим¹. Такими умовами є: трудова функція, розмір оплати праці, місце роботи, час початку роботи. Зазначені умови праці є найбільш значимими у трудовому договорі, що актуалізує необхідність усунення проблем при визначенні та фіксації цих умов трудового договору.

Слід зазначити, що в чинному Кодексі законів про працю України відсутнє визначення поняття «трудова функція». Трудова функція як правова категорія протягом тривалого часу притягує до себе увагу вчених-правознавців. Ще у 60-х роках минулого сторіччя, характеризуючи поняття «трудова функція», К. Абжанов писав, що «умова про трудову функцію працівника породжує право громадянина, що уклав трудовий договір, вимагати надання роботи з певної спеціальності, професії або посади та обов'язок підприємства надати йому таку роботу»².

О. С. Пашков пропонував доповнити трудову функцію одним з найважливіших її елементів – вказівкою на кваліфікацію працівника. Розкриваючи зміст трудової функції, він виділив три характеристики: опис найтипівіших

робіт, що становлять предмет даної трудової діяльності; вказівка на те, що повинен знати кожний працівник, який виконує ці роботи; а також вказівка на те, що працівник має вміти у зв'язку з виконанням цієї роботи³.

Значена позиція заслуговує на увагу. Однак слід зазначити, що тривалий час на території нашої держави зміст трудової функції визначався у централізованих державних тарифно-кваліфікаційних довідниках робіт і професій робітників і кваліфікаційних довідниках посад службовців.

Згодом ця тенденція змінилася. М. Лушникова, О. Лушников відзначають, що у 90-х роках ХХ ст. у вітчизняній науці трудового права акценти у визначенні трудової функції все частіше стали зміщуватися у бік розширення договірних засад, реалізації принципу свободи трудового договору у встановленні трудової функції⁴.

Вчені-правознавці почали звертати увагу на появу об'єктивних умов, які диктують необхідність розширення індивідуально-договірного регулювання трудових відносин. Так, А. А. Фатуєв розглядав трудову функцію як «...сукупність чітко, вичерпно зазначених в угоді сторін виробничих операцій (робіт) певної складності, обмежених професією (спеціальністю), тарифно-кваліфікаційним довідником, кваліфікаційним довідником посад службовців або іншим розсудом сторін»⁵. Як бачимо, наведене визначення значною мірою зміщує акцент на волю суб'єктів трудового договору, тобто на можливість домовлятися про будь-який набір робіт (операцій), як би далеко вони не виходили за рамки тарифно-нормативних актів.

Відсутність чіткої визначеності поняття «трудова функція» у національному трудовому законодавстві спричиняє різну оцінку її змісту сторонами трудового договору і, як результат, виникнення трудових розбіжностей, пов'язаних із цим питанням. Чіткий правовий розв'язок зазначеної проблеми здобуває особливу актуальність на сучасному етапі, в умовах активного розвитку недержавного сектору економіки. Це необхідно для захисту працівника від необґрунтованих домагань із боку роботодавця-підприємця, недопущення надмірної експлуатації осіб найманої праці й припинення тенденції «хазяїн – пан», яка активно розвивається нині, особливо у сфері малого бізнесу.

Запропоноване А.А. Фатуєвим визначення трудової функції видається таким, що найповніше відображає правову природу зазначеної категорії в умовах формування ринкових відносин. І це повинен врахувати вітчизняний законодавець при розробці нового Трудового кодексу України.

Нормативне закріплення вказаного визначення поняття «трудова функція» законодавчо визначить пріоритет договірних засад у встановленні трудової функції працівника, що дозволить на практиці значно розширити сферу застосування трудового договору в умовах розвитку ринкових відносин в Україні. Разом з тим при розширенні договірних засад у встановленні трудової функції виникає проблема фіксації волевиявлення сторін трудового договору відносно щодо питання.

Згідно з українським законодавством письмове укладання трудового договору є обов'язковим тільки у деяких випадках⁶. Разом з тим трудовий договір може укладатися і в усній формі, за винятком випадків, прямо встановлених у

КЗпП. При усному укладанні трудового договору трудова функція конкретного працівника, яка встановлена угодою сторін, буде фактично залишатися без документального закріплення.

Подібний стан речей уявляється неприпустимим, оскільки може призвести до порушення одного з найважливіших принципів трудового права – принципу визначеності трудової функції. Цей принцип прямо впливає зі змісту ст. 31 КЗпП України⁷, яка містить імперативну заборону роботодавцеві вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

У зв'язку із цим вітчизняному законодавцю слід звернути увагу на правовий досвід Російської Федерації⁸ і нормативно закріпити обов'язкову письмову форму трудового договору у всіх випадках. Слід визнати, що усна форма трудового договору нині застаріла і втратила своє значення. Письмова фіксація змісту трудової функції працівника забезпечить визначеність і чіткість у регулюванні трудових відносин і служитиме превенцією виникнення розбіжностей між працівником і роботодавцем стосовно цього питання.

Істотною умовою трудового договору визнається також місце роботи. Легального визначення місця роботи у джерелах вітчизняного трудового права на сьогодні немає, що є вадою українського законодавства.

І в теорії права, і на практиці місце роботи звичайно пов'язувалося з конкретним підприємством (організацією), з яким працівник уклав трудовий договір⁹. Однак це визначення уявляється не цілком чітким, особливо в сучасних умовах. Нерідко те саме підприємство має різні структурні підрозділи, розташування яких може варіюватися не тільки у межах одного населеного пункту, а й далеко за його межами.

У зв'язку із цим доцільно нормативно закріпити визначення поняття «місце роботи» для забезпечення чіткості правової регламентації зазначеної істотної умови трудового договору.

Пропоноване визначення може мати таку редакцію: «Місце роботи – це конкретне підприємство (установа, організація), із вказівкою його структурного підрозділу та адреси». Закріплення у письмовому трудовому договорі зазначених відомостей щодо місця роботи дозволить уникнути багатьох розбіжностей, пов'язаних із відмежуванням переводу від переміщення при зміні умов праці.

Одним з базових інститутів трудового права є інститут оплати праці, значення якого значно актуалізується в сучасних соціально-економічних умовах. Оплата праці є істотною умовою трудового договору, оскільки для працівника саме оплата праці є основним джерелом задоволення матеріальних і духовних потреб, як його самого, так і членів його родини.

Трудове законодавство України закріплює гарантії для працівників, які обмежують розмір утримань із заробітної плати¹⁰, встановлюють межі матеріальної відповідальності працівника¹¹, виключають застосування дисциплінарних штрафів¹² та інші. Разом з тим у сучасних умовах зазначені гарантії не завжди реалізуються на практиці.

Слід звернути увагу на те, що, крім основної частини, заробітна плата містить у собі додаткову частину, до якої в юридичній літературі відносять

різні гарантійні, заохочувальні виплати, що стимулюють до сумлінної праці. При цьому законодавець припускає встановлення регулярних заохочувальних виплат (премій). На практиці це приводить до того, що на багатьох підприємствах роботодавець приваблює працівників високою оплатою праці, встановлюючи додаткову частину заробітної плати у вигляді регулярних заохочувальних виплат, розміри якої значною мірою перевищують розмір основної частини заробітної плати. Таким чином, роботодавець залишає за собою можливість, притягаючи працівника до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани, фактично знижувати оплату його праці.

Як бачимо, склалася ситуація, воли, попри відсутність у КЗпП штрафу як заходу дисциплінарного стягнення, законодавець фактично залишив можливість застосування даного заходу у завуальованій формі, чим роботодавці у сучасних соціально-економічних умовах активно користуються. Для усунення зазначеної правової колізії доцільно нормативно закріпити заборону на встановлення регулярних заохочувальних виплат як умову трудового договору про оплату праці. Подібна правова норма дозволить забезпечити більш повну реалізацію на практиці захисту прав працівників у сфері оплати праці.

Час початку роботи як істотну умову трудового договору відносять до числа найпроблемніших категорій трудового права. У главі КЗпП «Трудовий договір» відсутнє нормативне закріплення моменту, з якого працівник зобов'язаний приступити до виконання своїх трудових обов'язків. Вказівка на те, що укладання трудового договору оформляється наказом¹³, дає підставу припускати, що дата початку роботи повинна вказуватися саме в наказі. Однак подібна правова нечіткість створює на практиці низку проблем щодо визначення моменту, з якого у працівника виникає обов'язок виконувати зазначену трудову функцію.

У російському законодавстві закріплено, що працівник зобов'язаний приступити до виконання трудових обов'язків із дня, визначеного трудовим договором¹⁴. Ця норма, безсумнівно, усуває багато проблем, пов'язаних із відсутністю прямої нормативної вказівки на дату початку роботи. Разом з тим окремі питання все-таки залишаються невирішеними. Вказівка на «день, зазначений трудовим договором» обумовлює можливість для неоднозначного трактування цього поняття. Під поняттям «день» можна розуміти робочий день (тобто час, протягом якого працівник, відповідно до внутрішнього трудового розпорядку, повинен виконувати свої трудові обов'язки), або ж календарний день.

Ототожнення часу початку роботи з поняттям «день» може призвести до труднощів у правозастосовній практиці при розгляді трудових спорів. Так, якщо працівник, що приступив до виконання своїх трудових обов'язків у перший робочий день на 3 години пізніше початку робочого дня, оскаржить застосування до нього дисциплінарну санкцію, можуть мати місце кілька варіантів вирішення спору. З одного боку, працівник приступив до виконання своїх трудових обов'язків у зазначений у договорі день. З іншого боку, при відсутності на робочому місці протягом 3-х і більше годин, працівник робить прогул, що дає підставу для притягнення його до дисциплінарної відповідальності. У той

же час роботодавець може свідомо запропонувати працівникові приступити до виконання обов'язків у другій половині робочого дня, не фіксуючи документально цю домовленість, щоб мати можливість згодом застосувати до працівника одне з установлених дисциплінарних стягнень. Подібна правова конструкція може бути використана роботодавцем у випадку, коли він не може обґрунтовано відмовити працівникові у прийнятті на роботу, але водночас, бажає позбутися цього кандидата на посаду.

З урахуванням зарубіжного досвіду можна відзначити, що для надання більшої чіткості та однозначності вітчизняному трудовому законодавству, а також з метою захисту інтересів сторін трудового договору необхідно у нормативному порядку закріпити поняття «час початку роботи».

Під часом початку роботи слід розуміти дату й момент, з якого працівник зобов'язаний приступити до виконання своїх трудових обов'язків. При цьому слід передбачити, що зазвичай момент виходу на робоче місце збігається з моментом початку робочого дня згідно з локальними нормативними актами. Якщо ж робочий час у перший робочий день не збігається з режимом, передбаченим правилами внутрішнього трудового розпорядку, то режим роботи у цей день повинен визначатися у тексті трудового договору конкретним часом у годинах та хвилинах. Такий правовий припис дозволить виключити непорозуміння щодо моменту виникнення трудових відносин між конкретними суб'єктами.

Що ж до дати приступу працівника до виконання трудових обов'язків, то уявляється доцільним законодавчо передбачити, що вона може вказуватися не тільки календарно, але й настанням певної події.

Вказівка дати початку роботи настанням певної події необхідна у тих випадках, коли йдеться про укладання трудового договору у зв'язку з необхідністю заміни (постійної або тимчасової) працівника, який раніше виконував цю роботу. Так, якщо працівник подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням, законодавець надає йому можливість протягом установленого строку обміркувати доцільність припинення трудових правовідносин і змінити своє рішення. У той же час, якщо на це місце запрошена особа, якій не може бути відмовлено у прийманні на роботу, то працівник, по суті, зовсім необґрунтовано втрачає своє робоче місце без будь-якої провини¹⁵. Зазначений стан речей є несправедливим, негуманним стосовно працівника, що передумав звільнитися за власним бажанням. Ця правова колізія породжує значне число трудових спорів, на що звертають увагу у науковій літературі, зокрема В. В. Лазор¹⁶.

Нормативне закріплення можливості зазначення дати виникнення трудових правовідносин настанням певної події (наприклад «звільнення працівника, що подав заяву про звільнення з посади») дозволило б усунути існуючу правову колізію і скоротити число трудових спорів з питань укладання та припинення трудового договору.

Проведений аналіз правового регулювання змісту трудового договору в сучасних соціально-економічних умовах, а саме істотних умов трудового договору, показав, що більшість проблем реалізації в Україні окремих принципів тру-

дового права і нормативних приписів пов'язані з відсутністю необхідного поняттєвого апарату, нечіткістю формулювань. На практиці зазначені правові невизначеності призводять до постійного зростання кількості трудових спорів з тих або інших питань. У зв'язку із цим видається необхідним у новому Трудовому кодексі України нормативно закріпити перелік істотних умов трудового договору, а також їх дефініції для забезпечення однозначного розуміння юридичних термінів. Це сприятиме вдосконаленню інституту трудового договору і дозволить забезпечити відповідність цього інституту новим реаліям сучасного українського суспільства.

1. *Прокопенко В. І.* Трудове право України: Підручник / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – С. 216. 2. *Абжанов К. А.* Трудовой договор по советскому праву / К. А. Абжанов. – М.: Юрид. лит., 1964. – С. 222. 3. *Пашков А.* Развитие трудовых прав советских граждан // Социалистическая законность. – 1967. – № 11. – С. 44. 4. *Лушикова М., Лушиников А.* Содержание трудового договора: теория и практика // Человек и труд. – 2005. – № 10. – С. 60. 5. *Фатуев А. А.* Трудовое право в жизни человека. – М.: Юрид. лит., 1991. – С. 58. 6. Кодекс законів про працю // Право України. – 1996. – № 2–3. – Ст. 24. 7. Там само. 8. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Издательско-книготорговый центр «Юринформ», 2002. – Ст. 67. 9. *Лушикова М., Лушиников А.* Содержание трудового договора: теория и практика // Человек и труд. – 2005. – № 10. – С. 61. 10. Закон України «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121. 11. Кодекс законів про працю // Право України. – 1996. – № 2–3. – Ст. 132, 133. 12. Там само. – Ст. 147. 13. Там само. – Ст. 24. 14. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Издательско-книготорговый центр «Юринформ», 2002. – Ст. 61. 15. Кодекс законів про працю // Право України. – 1996. – № 2–3. – Ст. 38. 16. *Лазор В. В.* Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. – Луганськ: Література, 2004. – С. 153.