



ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

С.Л. Повзун*

ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК СУКУПНІСТЬ УМОВ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ ВЗАЄМНІ ПРАВА Й ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

Свобода, добровільність волевиявлення сторін при укладенні трудового договору, а також різноманітність юридичних гарантій під час його укладення, зміни чи припинення сприяють стабільності трудових правовідносин. Формування змісту трудового договору має здійснюватися на засадах поєднання інтересів найманого працівника та роботодавця, що зумовлює пошук оптимальних варіантів для вирішення цієї проблеми. Зміст трудового договору становлять всі умови, які визначають права та обов'язки сторін. Укладенню трудового договору завжди передують досягнення угоди між сторонами про умови трудового договору. Формування змісту трудового договору та порядок його зміни повинні відбуватися з дотриманням основних договірних принципів, зокрема, такого, що умови трудового договору не можуть бути змінені в односторонньому порядку без згоди іншої сторони.

Проте на практиці є численні порушення законодавства про працю, прав та законних інтересів працівників, оскільки роботодавець у сучасних умовах диктує їм свою волю, і вони змушені погоджуватись працювати на не вигідних умовах трудового договору під загрозою звільнення. Тим самим працівники усуваються від формування змісту трудового договору на початковому етапі, а також від участі внесення змін до нього в подальшому. Слід визнати, що на сьогодні це залишається прерогативою роботодавців. У новому Трудовому кодексі України має бути забезпечено захист прав і законних інтересів найманих працівників, в тому числі у вищезазначених ситуаціях.

Теоретичною базою дослідження даної проблеми стали праці відомих радянських та українських юристів-науковців: К.О. Абжанова, М.Г. Александрова, Е. Астрахана, О.Т. Барабаша, Н.Б. Болотіної, Ф.М. Левіанта, Р.З. Лівшиця, О.С. Пашкова, О.І. Ставцевої, В.М. Толкунової та ін.

Метою статті є дослідження теоретичних засад визначення змісту трудового договору як сукупності його умов у контексті можливості їх змінити і на цій основі вироблення науково-обґрунтованих практичних пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства України.

© Повзун С.Л., 2006

* здобувач відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України



В теорії трудового права розрізняють два види умов трудового договору залежно від порядку їх встановлення: а) умови, які визначаються сторонами, що домовляються (безпосередні умови); б) умови, зміст яких не визначається сторонами, оскільки вони вже передбачені в законах й інших нормативних актах (похідні умови)¹. Безпосередні та похідні умови в юридичній літературі часто називають відповідно договірними та позадоговірними.

Похідні умови (позадоговірні), які складають зміст трудового договору в силу укладення останнього, регулюють взаємовідносини сторін (суб'єктів) договору, надаючи їм цілий комплекс взаємних прав і обов'язків. На думку Ф.М. Левіанта, в такому випадку трудовий договір стає основою для їх реалізації². Похідні умови трудового договору можуть бути змінені законодавцем і, такі зміни не потребують згоди сторін трудового договору.

У науці трудового права склалася традиційна думка про те, що безпосередні (договірні) умови трудового договору поділяються на дві групи:

1) необхідні (обов'язкові), без яких не можна вважати трудовий договір укладеним, а трудове правовідношення таким, що виникло;

2) додаткові (факультативні) умови, не обов'язкові для існування трудового договору³.

Щодо питання необхідних (обов'язкових) умов трудового договору, то вчені-правознавці висловлюють різні точки зору. Зокрема, М.Г. Александров, О.С. Пашков та інші науковці вважають, що до таких умов належать: угода про сам факт прийняття на роботу; угода про встановлення трудової функції (чи про сумісництво трудових функцій) працівника, тобто домовленість щодо того, за якою спеціальністю, кваліфікацією або посадою він буде працювати; угода про час початку роботи, а у випадку укладення договору на визначений строк, також про термін завершення роботи⁴.

Ф.М. Левіант та С.С. Карійський, не заперечуючи проти першої та другої умов, третьою називають угоду про розмір оплати праці⁵.

Необхідною (обов'язковою) умовою О.С. Пашков, В.М. Толкунова вважають також угоду про місце роботи⁶, а К.О. Абжанов — угоду про термін роботи⁷. До факультативних умов належать ті, наявність яких не обов'язкова для трудового договору. На думку А.М. Юшко, до них слід віднести умови про встановлення випробування, нерозголошення службової чи комерційної таємниці, суміщення професій, забезпечення працівника житлом тощо⁸. Однак, якщо сторони досягли угоди щодо цих умов, вони стають обов'язковими для виконання і тільки такою взаємною угодою можуть бути змінені.

В зв'язку з цим заслуговує на увагу думка Н.Б. Болотіної, яка стверджує, що поділ умов трудового договору на обов'язкові та факультативні має штучний характер, і пропонує всі умови трудового договору, оскільки вони були встановлені угодою сторін, а відтак мали значення для сторін, розцінювати не за критерієм їх значення (враховуючи, що вони можуть мати цілком різне значення для роботодавця і для працівника), а в аспекті усвідомлення того, що вони не можуть бути змінені в односторонньому порядку без згоди іншої сторони⁹.

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 229-230.

² Левіант Ф.М. Види трудового договора. — М., 1996. — С. 38.

³ Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. — М., 1972. — С. 240-241.

⁴ Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. — С. 134; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова — М., 1972. — С. 241.

⁵ Левіант Ф.М. Указ. соч. — С. 37; Астрахан Е., Карийский С., Ставцева А. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства. — М., 1995. — С. 74.

⁶ Пашков А.С. Указ. соч. — С. 134; Толкунова В.Н. Трудовое право. Конспект лекций. — М., 1997. — С. 74.

⁷ Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву. — М., 1964. — С. 46.

⁸ Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: Дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2002. — С. 14-15.

⁹ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — К.: Вікар, 2003. — С. 214.



Слід звернути увагу на таку обставину, як момент, із якого умови трудового договору вважатимуться змінені. Це питання законодавцем не врегульовано. Тому пропонуємо внести до нового Трудового кодексу України таке положення: “У випадку внесення змін до трудового договору вони набиратимуть чинності з моменту укладення відповідної угоди між сторонами, якщо інше не передбачено в самій угоді”.

Умова про факт прийняття на роботу має важливе юридичне значення, оскільки свідченням волевиявлення сторін про вступ у трудове праввідношення. В літературі справедливо критикується думка вчених про те, що така умова нібито не має значення, оскільки не породжує якихось прав і обов'язків¹⁰. Водночас, здається, її не можна включати в зміст трудового договору, бо ця умова підтверджує тільки сам факт укладення договору, а згодом замінюється оформленням трудового договору.

Спірним залишається питання про необхідність такої умови трудового договору, що визначається сторонами, як умова про оплату праці. О.С. Пашков вважає, що умови оплати праці встановлюються в трудовому договорі відповідно до законодавства і за домовленістю сторін змінюватися не можуть¹¹. Але в сучасних умовах господарювання з такою точкою зору не можна погодитися: її можна поділяти тільки у тих випадках, коли йдеться про бюджетні організації. Тому варто проаналізувати ч. 1 ст. 21 КЗпП України, відповідно до якої “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”. На нашу думку, словосполучення “угодою сторін” набуває тут загальнопоширювального значення і повинне стосуватися також домовленостей між сторонами щодо оплати праці.

Окремі вчені, зокрема, Ф.М. Левіант, С.С. Карійський, не вважають обов'язковою умовою трудового договору умову про час початку роботи. Ф.М. Левіант стверджує, що момент вступу в силу договору може бути визначений сторонами тільки при прийнятті на роботу, тому визначення цього моменту не має суттєвого значення¹². На думку С.С. Карійського, момент початку роботи визначається при оформленні прийняття на роботу¹³.

Ми вважаємо, що не можна погодитися з авторами, які не визнають обов'язковою умовою трудового договору умову про час початку роботи. Напевно, потрібно розрізнити два моменти: момент укладення трудового договору і момент початку безпосередньої роботи, адже вони не завжди співпадають у часі. Така умова, наприклад, є досить важливою для працівників, з якими укладається трудовий договір про сезонну роботу, оскільки тут спостерігається, як правило, помітна різниця у часі між укладенням трудового договору і фактичним початком роботи. Початок роботи настає значно пізніше моменту укладення трудового договору. Виникнення таких ситуацій також може бути спричинене необхідністю оформлення звільнення з попереднього місця роботи, перевезенням майна та членів сім'ї у зв'язку з переїздом на роботу в іншу місцевість.

На думку В.І. Прокопенка, час початку виконання роботи має істотне значення для здійснення трудових відносин, оскільки з цього моменту фактично розпочинається реалізація громадянином права на працю¹⁴.

На наш погляд, до обов'язкових умов потрібно віднести також угоду про строки дії трудового договору. Відповідно до ст. 23 КЗпП України трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. До того ж

¹⁰ Пашков А.С. Указ. соч. — С. 134.

¹¹ Там же. — С. 135.

¹² Левіант Ф.М. Указ. соч. — С. 41.

¹³ Астрахан Е., Карийский С., Ставцева А. Указ. соч. — С. 81.

¹⁴ Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. — Х.: Консум, 1998. — С. 218.



ч. 2 ст. 23 КЗпП України обмежує укладення строкового трудового договору наступними випадками: 1) якщо трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання; 2) якщо строковий трудовий договір укладається в інтересах працівника; 3) якщо законодавчими актами передбачено укладення строкового трудового договору.

Імовірно, що коли немає хоча б однієї з вказаних трьох умов, то строковий договір укладати не можна, якщо ж він укладений, то його необхідно визнати не строковим, а таким, що укладено на невизначений строк.

Щодо трудової функції працівника, то тут думки вчених-юристів співпадають. Усі схильні вважати, що визначення трудової функції — необхідна (обов'язкова) умова трудового договору. Саме трудова функція визначає цілий комплекс взаємно обумовлених прав і обов'язків сторін трудового договору. Отже, не можна вважати трудовим договором угоду, в якій не визначено її предмет — трудову функцію працівника.

Трудові відносини породжуються в процесі виконання певної роботи або, іншими словами, трудової функції. Визначення трудової функції є однією з необхідних умов трудового договору, що дає уявлення про коло обов'язків працівника, за межі якого роботодавець не може виходити.

Ще у 1950 р. М.Г. Александров зазначав, що громадянин, який працевлаштовується на роботу як робітник або службовець, зобов'язується виконувати певну трудову функцію у спільній колективній праці працюючих на даному підприємстві, в установі або організації, тобто працювати за певною робочою спеціальністю або за певною посадою¹⁵.

На думку Р.З. Лівшиця, умова про трудову функцію працівника є найважливішим положенням кожного трудового договору, його серцевиною. Працівник наймається на підприємство для виконання роботи за певною трудовою функцією, з цією ж метою і підприємство запрошує працівника¹⁶.

П.Д. Пилипенко наголошує на неможливості укладення трудового договору, якщо не досягнуто згоди щодо трудової функції працівника та його місця роботи¹⁷.

У юридичній літературі деякі автори (О.І. Ставцева, М.В. Яковлев) під трудовою функцією розуміють роботу за певною професією, спеціальністю чи посадою¹⁸. Проте визначення трудової функції як кола обов'язків, які виконуються працівником відповідно до певної професії, спеціальності або посади, є досить загальним і потребує конкретизації.

Тому слушною є думка О.Т. Барабаша та І.Д. Копайгори, які вважають, що трудова функція — це не індивідуально визначена робота, а сукупність окремих трудових операцій, які об'єднані загальним видом трудових дій, предметів і метою досягнення наперед обумовлених результатів праці¹⁹.

Тоді працівник буде зобов'язаний здійснювати в процесі трудової діяльності всі дії, які впливають із обраної професії, спеціальності і набутої кваліфікації. А для встановлення конкретних обов'язків відповідного працівника достатньо буде звернутися до Довідників кваліфікаційних характеристик професій, що має істотне значення, оскільки ряд працівників із тотожною професією не обов'язково мають таку ж саму спеціальність. І навіть при ідентичній професії й спеціальності, працівники володіють різною майстерністю і кваліфікацією.

¹⁵ Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебн. — М., 1950. — С. 136.

¹⁶ Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. — М., 1989. — С. 35.

¹⁷ Трудове право України: Навч. посібник / Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.; За ред П.Д. Пилипенка. — К.: Ін Юре, 2003. — С. 167.

¹⁸ Ставцева А.И., Яковлев М.В. Прием и перевод на другую работу. — М.: Юрид. лит., 1967. — С. 55.

¹⁹ Барабаш А.Т., Копайгора И.Д. К вопросу о трудовой функции // Проблемы социалистической законности: Республ. межвед. науч. сб. — Вып. 9. — Х.: Вища школа, 1982. — С. 66.



На необхідності обмежувати сукупність встановлених угодою сторін завдань і обов'язків довідником кваліфікаційних характеристик вказує також А.М. Юшко²⁰.

Особливого вивчення потребує така умова трудового договору, як робоче місце працівника. Труднощі полягають в тому, що необхідно розмежовувати поняття “місце роботи” та “робоче місце” працівника. О.С. Пашков, К.О. Абжанов та інші вважають місцем роботи підприємство, установу, організацію, розташовані в певній місцевості (населеному пункті), для яких характерними ознаками є організаційна єдність і майнова самостійність. Вони зазначають, що місце роботи може конкретизуватися шляхом вказівки тієї частини підприємства, в якому безпосередньо буде протікати трудова діяльність працівника²¹.

І.Б. Морейн стверджує, що місце роботи означає тільки загальну характеристику місця роботи всього колективу, а кожний член колективу має своє робоче місце всередині підприємства²². На нашу думку, це має важливе значення. По-перше, таким чином конкретизується загальне положення про те, що місце роботи завжди пов'язане з певним населеним пунктом, в якому розташоване підприємство. По-друге, стає можливим виділення із визначення “місце роботи” поняття “робоче місце”, оскільки при певних умовах місце роботи взагалі може бути не пов'язане з територіальним розташуванням підприємства в зв'язку з мобільністю (рухливістю) робочого місця. Наприклад, виконання роботи кур'єрами, будівельниками тощо.

В контексті вищезазначеного слушною є думка О.І. Ставцевої, яка вважає, що робоче місце — це частина виробничої площі, яка облаштована устаткуванням, інструментами, з допомогою яких працівник виконує свою трудову функцію²³.

Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах, організаціях встановлює, що при прийнятті на роботу в трудовій книжці працівника повинно бути зафіксовано, де він буде працювати (структурний підрозділ, механізм, агрегат і т.д.)²⁴. Будь-які переміщення працівника в такому випадку слід було б розглядати як переведення на іншу роботу, що вимагає його згоди, оскільки в разі включення умови про конкретне робоче місце працівника до трудового договору вже неможливо змінити його в односторонньому порядку з ініціативи роботодавця.

Проте, норми КЗпП України надали роботодавцеві підприємства можливість здійснювати переміщення працівників в більш широких масштабах без врахування умов, надто важливих для працівників.

Поряд із необхідними (обов'язковими) умовами трудового договору сторони можуть обумовлювати і додаткові (факультативні), які теж будуть мати обов'язкову силу, якщо будуть включені до трудового договору, хоча їх наявність і не обов'язкова для існування договору. Тобто факультативні умови, якщо вони обумовлені, також є обов'язковими для виконання сторонами. Ось чому ми пропонуємо перші з них у подальшому називати необхідними, а не обов'язковими.

Додатковою умовою трудового договору, наприклад, є умова про випробування. З метою перевірки відповідності працівника роботі, на яку він приймається, при укладенні трудового договору може бути встановлене випробування. Відповідно до ч. 1 ст. 26 КЗпП України така умова може бути включена до договору, якщо це обумовлено угодою сторін. Сторони можуть обумовити при укладенні трудового договору й інші умови (наприклад, щодо надання місця в дитячому садку для дитини працівника тощо).

²⁰ Юшко А.М. Вказ. праця. — С. 15.

²¹ Пашков А.С. Указ. соч. — С. 135; Абжанов К.А. Указ. соч. — С. 47.

²² Морейн І.Б. Перевод на другую работу. — М., 1965. — С. 47.

²³ Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. — М., 1974. — С. 120.

²⁴ Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. — 1993. — № 9.



Слід зазначити, що закон встановлює недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю. Ст. 9 КЗпП України не вимагає будь-якої спеціальної процедури визнання недійсними цих умов. Вона безпосередньо оголошує такі умови недійсними. Тобто, якщо в трудовий договір включені умови, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством, то вони вважаються недійсними з моменту укладення договору і протягом всього часу його дії.

Законодавець не передбачає якоїсь спеціальної процедури та органу, до компетенції якого належить встановлення недійсності умов трудового договору або недійсність його в цілому. Цю прогалину в законодавстві можна ліквідувати, зазначивши, що недійсність умов трудового договору (трудоного договору в цілому) може встановлювати не лише суд, але й відповідні державні органи, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю (Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю та інші спеціально уповноважені на те органи та інспекції).

Отже, всі умови трудового договору слід оцінювати не за критерієм їх важливості та значення, а в аспекті усвідомлення того, що вони можуть бути змінені тільки за взаємною домовленістю сторін.

Стаття рекомендована до друку відділом проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України (протокол № 2 від 19 січня 2006 року)

