

*Сидоренко Є. В.,**аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ДОДАТКОВІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Анотація. У статті висвітлюється поняття додаткових умов трудового договору на сучасному етапі розвитку трудового права України. Установлюється значення таких умов у процесі становлення трудових відносин у зарубіжних країнах. Здійснюється аналіз досвіду зарубіжних країн.

Ключові слова: додаткові умови, випробування, проєкт трудового кодексу, трудовий договір.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку трудового права особливого значення набувають додаткові умови трудового договору. Так, у законодавстві іноземних держав зазначеним умовам приділяють увагу саме законодавчі органи, тобто такі умови визначені на законодавчому рівні.

У чинному Кодексі законів про працю України не міститься норма щодо конкретизації додаткових умов трудового договору, проте в проєкті Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 (далі – Проєкт) [1] міститься посилання на такі умови трудового договору, що, безумовно, позитивно впливає на становлення трудових відносин.

Дослідженням додаткових умов трудового договору займалися такі науковці, як М.Д. Бойко, Н.Б. Болотіна, Н.А. Бриліантова, В.Я. Бурак, В.Ф. Гапоненко, Л.П. Грузінова, Т.В. Іванкіна, З.Я. Козак, В.І. Миронов, В.І. Прокопенко, Т.В. Тетерина, К.С. Харин.

Завданням статті є вивчення питання додаткових умов трудового договору через призму досвіду іноземних держав і сучасних тенденцій розвитку цього питання на теренах національного законодавства.

Метою роботи є визначення додаткових умов трудового договору на законодавчому рівні та внесення пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства з цього питання.

Об'єктом дослідження є національне й іноземне законодавство щодо додаткових умов трудового договору.

Виклад основного матеріалу дослідження. До змісту трудового договору належать такі умови, які є необхідними для укладання такого договору (обов'язкові), та додаткові умови, що, як відомо, не є обов'язковими для укладання трудового договору, проте в разі їх закріплення є обов'язковим для виконання для обох сторін.

У трудовому законодавстві країн СНД є загальнопоширеним зарахування до обов'язкових таких умов трудового договору: місце роботи, трудова функція, дата початку роботи, термін дії трудового договору, розмір оплати праці, умови праці, трудовий розпорядок. У деяких державах (Казахстан, Росія) до обов'язкових (або істотних) умов трудового договору також зараховані права й обов'язки сторін, умови праці, режим робочого часу та часу відпочинку й деякі інші [2, с. 154].

Поширеною додатковою умовою трудового договору в країнах СНД і західних країнах є умова про випробування. Проаналізувавши законодавство згаданих держав у частині випробувального терміну, можна дійти висновку, що в таких державах за загальним правилом термін випробування не

може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках – шість при прийнятті на роботу на керівні посади. Продовження обумовленого в договорі випробувального терміну не допускається. Час, протягом якого працівник із поважних причин не міг виконувати роботу, але не більше ніж десять робочих днів, зараховується у випробувальний термін [3, с. 76].

Так, випробувальний термін – традиційний спосіб визначення профпридатності працівника, який застосовується в усіх країнах Заходу. Якщо раніше випробування допускалося при укладанні тільки безстрокових трудових договорів, то на сьогодні в багатьох країнах воно можливе і під час укладання строкового договору. Специфічна особливість принципового підходу до службової ролі випробувального терміну – оцінювання його з позиції інтересів не тільки роботодавця (визначення профпридатності працівника), а й працівника (можливість для нового працівника оцінити роботу, умови праці, психологічну обстановку, злагоду роботи з начальником). З формально-юридичного погляду випробувальний термін розглядається як свого роду умовна угода з відмінною умовою [4, с. 140].

Регламентація випробувального терміну здійснюється в законодавстві, колективних договорах або звичаях. У деяких країнах, наприклад у Франції, це питання регламентується в колективних договорах і в звичаях, а в Японії – за домовленістю сторін. Випробувальний термін обов'язково оформляється в письмовому вигляді.

Традиційно роботодавець мав право в період випробувального терміну або відразу ж після його закінчення звільнити працівника, який не витримав випробування, без попередження. Проте на сьогодні в низці країн передбачені особливі гарантії особам, які проходять випробування, що враховують їхні інтереси (попередження про звільнення, компенсація за невикористану відпустку, особливі гарантії для інвалідів і жінок тощо) [4, с. 141].

У Франції, Швеції, Бельгії роботодавець зобов'язаний попередити працівника, який проходить випробування, за тиждень до звільнення. У ФРН звільнення працівника, з яким укладено трудовий договір із випробувальним терміном, можливе лише після попередження такого працівника за два місяці до звільнення. Працівник, який бажає звільнитися в період випробувального терміну, також повинен попередити роботодавця за два тижні. В Італії особа, звільнена у зв'язку з незадовільним результатом випробування, має право на компенсацію за невикористану відпустку з урахуванням тривалості роботи в період випробування [4, с. 141].

У ФРН звільнення працівника, який не витримав випробування, вимагає згоди виробничої ради, а якщо працівник жіночої статі – державного адміністративного органу. У Франції при відмові в прийомі на роботу інваліда, котрий не витримав випробування, потрібно інформування інспекції праці, яка повинна перевірити обґрунтованість неприйняття цієї особи [4, с. 142].

У Швеції підприємець зобов'язаний інформувати профспілку, якщо він відмовляє працівникові-члену профспілки,

прийнятому із випробувальним терміном, у прийомі на роботу. У Японії законодавство передбачає, що підприємець повинен попередити працівника про те, що контракт із ним не буде укладено.

Згідно із законодавством Болгарії, зміст трудового договору включає в себе такі обов'язкові умови: умови про місце й характер роботи, про винагороду за працю. До додаткових умов належать умови про підвищення професійної кваліфікації, соціально-побутове обслуговування працівника, які не врегульовані трудовим законодавством або колективним договором (ст. 66 Трудового кодексу Болгарії) [5]. У Люксембурзі трудові договори повинні містити дані про трудову функцію працівника, тривалість робочого часу, розмір заробітної плати, випробувальний термін, строк дії договору, якщо він укладений на строк, а також специфічні умови, унесені в договір за згодою сторін. У цьому випадку під специфічними умовами розуміють додаткові умови трудового договору [4, с. 208].

Частина 4 ст. 57 Трудового кодексу РФ (далі – ТК РФ) передбачає можливість включення в трудовий договір поряд із обов'язковими додаткових умов [6]. Зазначена норма не встановлює вичерпного переліку додаткових умов трудового договору й указує лише на деякі можливі умови. Разом із тим вона закріплює загальне правило, відповідно до якого додаткові умови трудового договору не можуть погіршувати становище працівника, порівняно з установленим трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами.

До додаткових умов, які сторони можуть включати в трудовий договір на свій розсуд, ч. 4 ст. 57 ТК РФ зараховує такі: 1) про уточнення місця роботи (про конкретний структурний підрозділ організації й місце його знаходження) або про конкретне робоче місце (про конкретний механізм, агрегат); 2) про випробування із зазначенням конкретного строку випробування; 3) про нерозголошення охоронюваної законом таємниці (державної, службової, комерційної та іншої); 4) про обов'язок працівника відпрацювати після навчання не менше ніж установлений договором строк; 5) серед можливих додаткових умов трудового договору норма ст. 57 називає й такі умови, як додаткове страхування працівника та поліпшення соціально-побутових умов самого працівника і членів його сім'ї; 6) децю інша редакція передбачена Федеральним законом від 30 червня 2006 р. № 90-ФЗ і стосовно такої умови, як права та обов'язки працівника й роботодавця. Відповідно до неї, у трудовому договорі можуть бути уточнені умови роботи цього працівника, права й обов'язки працівника та роботодавця, установлені законодавством про працю й іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права.

Частина 5 ст. 57 ТК РФ допускає можливість за угодою сторін включати у зміст трудового договору ті права та обов'язки працівника й роботодавця, які встановлені трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, локальними нормативними актами, а також права й обов'язки працівника та роботодавця, що випливають з умов колективного договору, угод [6].

Відповідно до Проекту [1], до додаткових умов трудового договору належать умови, які стосуються такого:

- 1) умов праці;
- 2) випробування;
- 3) застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації;
- 4) професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівника;

- 5) поліпшення виробничого побуту;
- 6) надання працівнику соціально-побутових і соціально-культурних благ;
- 7) тощо.

Так, законодавець перерахував примірний перелік додаткових умов трудового договору. Звісно, такий перелік не є вичерпний. Проте, на нашу думку, доцільно доповнити такий перелік ще кількома положеннями.

Підпункт 5 включає в себе всі інші умови, що можуть міститися в трудовому договорі, які сторони мають право ініціювати та які не можуть суперечити чинному законодавству й погіршувати становище однієї зі сторін.

Такими умовами можуть бути добровільне медичне страхування працівників; угода про не конкуренцію. Також необхідно конкретизувати, що являють собою соціально-побутові й соціально-культурні блага. Так, під соціально-побутовими благами можна розуміти надання житла; службового автомобіля; оплачування телефонних рахунків працівників, робота яких пов'язана з постійними переговорами з клієнтами та/або партнерами; влаштування дітей у дитячі садочки та/або школи тощо. Під соціально-культурними благами можна розуміти організовані відвідування за рахунок роботодавця музеїв, галерей, кінотеатрів, театрів тощо; проведення семінарів/лекцій на різноманітні теми за заявками працівників у сфері культури (архітектура, живопис, література, музика, археологія тощо) для підвищення культурного рівня колективу; надання путівок в історичні місцевості в межах країни тощо.

Висновки. У сучасних умовах розвитку ринку праці роботодавці використовують усі методи та способи, щоб закликати до себе найбільш кваліфікованого працівника, запроваджуючи сучасні тенденції розвитку трудових відносин, використовуючи додаткові умови трудового договору як найбільш ефективний спосіб впливу на якість роботи. Адже додаткові умови можна запроваджувати вже після укладання трудового договору, як указано в проекті Трудового кодексу України, що позитивно впливає на розвиток трудових відносин між роботодавцем і працівником. Таке запровадження виступає в ролі заохочення працівника. Так, роботодавець під час укладання трудового договору може встановити застереження щодо запровадження додаткових умов трудового договору в разі успішного виконання обов'язків, визначених трудовим договором.

Отже, урахувавши вищевказане, можна зробити висновок, що проект Трудового кодексу України потребує доповнення в частині уточнення додаткових умов трудового договору. Так, запропоновані новачі потребують удосконалення трудового законодавства. Проте такі впровадження розвивають трудові відносини і трудове право загалом.

Література:

1. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
2. Киселев И.Я. Сравнительное и трудовое право : [учебник] / И.Я. Киселев. – М. : ТК Велби, Проспект, 2005. – 360 с.
3. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА • М, 1998. – 253 с.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
5. Трудовой кодекс Республики Болгария от 1951 г. с посл. доп. и изм. // Известия. – 1951. – № 91. – С. 3–5.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ (в ред. от 30 декабря 2006 г.) // Российская газета. – 2001. – № 256; 2007. – № 1 (4264).

Сидоренко Е. В. Дополнительные условия трудового договора: современные тенденции развития

Аннотация. В статье освещается понятие дополнительных условий трудового договора на современном этапе развития трудового права Украины. Устанавливается значение таких условий в процессе становления трудовых отношений в зарубежных странах. Осуществляется анализ опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: дополнительные условия, испытания, проект трудового кодекса, трудовой договор.

Sidorenko E. Additional terms employment contract: modern trends

Summary. In the article the author highlights the concept of additional terms of the employment contract at the present stage of development of labor law in Ukraine. Is set the following conditions in the process of employment in foreign countries. The analysis of the experience of foreign countries.

Key words: additional terms, testing, project labor code, employment.