

Потопахіна О. М.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Анотація. У статті досліджується зміст трудового договору як письмового документу і як угоди сторін за проектом Трудового кодексу України. Вносяться пропозиції щодо удосконалення змісту ст. 32 проекту Трудового кодексу України, в якій вперше на законодавчому рівні закріплюється зміст трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, зміст трудового договору, проект Трудового кодексу України.

Постановка проблеми. Трудовий договір є одним із видів договорів у трудовому праві, який займає особливе місце в сучасному світі праці. Безспірним є той факт, що трудовий договір як соціально-правове явище існує в певних соціальних та історичних умовах. Трудовий договір є однією з цих умов та змінюється разом з усіма умовами. Тому поняття трудового договору, наприклад, у радянський період, відрізняється від поняття трудового договору у дореволюційну епоху. Зазначені обставини повинні бути основою для дослідження проблематики трудового договору. Як на науковому, так і на законодавчому рівні необхідно визначити або уточнити, відповідно до сучасних умов господарювання, роль і функції, зміст, сторони трудового договору, сферу його дії, відмінності від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею, тощо.

Проблемам правового регулювання трудового договору присвячено науковій праці відомих вчених-трудників: Ф.М. Левіант, Р.З. Лівшиця, С.П. Маврина, А.Ю. Пашерстника, О.С. Пашкова, П.Р. Стависького, А.І. Ставцевої, В.М. Толкунової, К.П. Уржинського, О.С. Хохрякової та ін. Теорію трудового договору досліджують такі сучасні вітчизняні та зарубіжні вчені, як Н.Б. Болотіна, Є.М. Бондаренко, В.С. Венедіктів, Л.П. Гаращенко. Особливе значення для ґрунтовного висвітлення поставленого питання та формування наукових поглядів автора мають наукові праці тих вчених, які стояли у витоків трудового права і вже можуть бути названі першими фахівцями з трудового права: Л.С. Таля¹, І.С. Войтинського², К.М. Варшавського³. Крім того, слід виокремити роботи видат-

ного вченого-правознавця О.С. Пашкова⁴, який свого часу зробив вагомий внесок у розвиток вчення про трудовий договір.

Сучасні науковці досліджують різні аспекти проблематики трудового договору. Так, Н.Б. Болотіна у своїх працях звертала увагу на нові тенденції у трудовому договорі в умовах становлення ринкових відносин в Україні⁵. Г.І. Чанишева і Б.А. Римар дослідили теоретичні та практичні проблеми правової регламентації видів трудового договору⁶. Проблеми договірної регулювання трудових відносин у нових економічних умовах досліджуються у монографії Н.О. Мельничук⁷. Професор В.Г. Ротань у своїх наукових працях висвітлює проблематику практичного застосування трудового законодавства, в тому числі норм про трудовий договір⁸.

Теоретичні аспекти правового регулювання трудового договору були предметом дисертаційного дослідження багатьох вітчизняних вчених в галузі трудового права, таких як П.Д. Пилипенко (2001 р.), З.Я. Козак (1999 р.), Ю.В. Баранюк (1999 р.), С.О. Сільченко (2001 р.), В.В. Лазор (2001 р.), О.Я. Орловський (2001 р.), А.М. Юшко (2002 р.), О.М. Дюнова (2004 р.), Д.Р. Лещух (2005 р.), С.М. Глазько (2005 р.), Б.А. Римар (2009 р.), Ю.В. Баскакова (2010 р.), В.А. Андропова (2010 р.), Ю.В. Кернякевич (2012 р.), С.В. Мороз (2012 р.), Е.В. Бабенко (2013 р.), Я.А. Одовічена (2013 р.) та ін.

Мета статті – дослідити зміст трудового договору за проектом Трудового кодексу України, внести теоретично обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення законопроекту в цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. В науці цивільного права є загальноновизнаним той факт, що зміст договору – це погоджена воля сторін договору, яка направлена на певні юридичні наслідки: встановлення, зміну або припинення прав та обов'язків сторін договору. Тобто договір є правостановлюючим, правозмінюючим або правоприпиняючим юридичним фактом, але завжди такий юридичний факт є угодою сторін договору. Зміст такої угоди можна розглядати як зміст відповідного договору. Зміст договору становлять погоджені сторонами умови, наявність яких породжує права та обов'язки сторін. Таким чином формується юридичний зміст відповідного правовідношення.

¹ Таль Л.С. Французский проект закона о рабочем договоре // Русская мысль. – 1907. – Кн. IV. – С.72-98; Он же. Новый опыт законодательной нормировки рабочего договора // Право. – 1908. – №33-34; Он же. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. – Ч.1-2. – Ярославль, 1913-1918.

² Войтинский И.С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. – 1923. – №9. – С.27-44; Войтинский И.С. Новое учение в гражданском законодательстве о найме труда // И.С. Войтинский // Вопросы общественного права. – 1908. Т.1. – С.5-71; Войтинский И.С. Стачки и рабочий договор по российскому праву // И.С. Войтинский. – СПб, 1911.

³ Варшавский К.М. Практический словарь по трудовому праву. – М., 1927. – С.123; Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде. – Пг., 1923; Варшавский К.М. Трудовое право СССР. – Л., 1924. – С.38-48.

⁴ Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР / А.С. Пашков. – М., 1961; Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А.С. Пашков. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1966; Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики / А.С. Пашков // Государство и право. – 1993. – №6. – С.63.

⁵ Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: [навчальний посібник]. – К.: Вид. Паливода А.В., 2002. – С.26; Болотіна Н.Б. Трудове право України: [підручник]. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – С.249 та ін.

⁶ Трудове право України: [підручник] / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.; Чанишева Г.І. Значення правильного оформлення трудового договору / Г.І. Чанишева // Право України. – 1992. – №7; Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія / Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – Одеса: Фенікс, 2011. – 176 с.

⁷ Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: [монографія]. -К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.

⁸ Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.С. Науково-практичний коментар законодавства про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є. Сонін. – К.: Атіка, 2008. – 680 с.; Новітнє вчення про тлумачення правових актів: [навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації, і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку] / В.Г.Ротань, І.Л. Самсін, А.Г. Ярема та ін.; відп.ред., кер. авт. кол. В.Г.Ротань.-Х.:Право, 2013.-752с.

Деякі автори (О.С. Пашков, Є.Б. Хохлов, Н.І. Данилова, С.В. Ведяшкін та ін.), спираючись на цивільно-правові норми про договори і правочини, визначають трудовий договір як правочин. В.М. Лебедєв обґрунтовує необхідність існування узагальненої категорії багатоманітних видів договорів (угод) у трудовому праві, яку він пропонує назвати трудовими правочинами або трудовими актами [1].

М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков висловилися проти використання терміну «трудова правочин» як родового поняття: «Як родові поняття ми пропонуємо виділити договори про працю» [2, с. 194]. Водночас слід відзначити, що Л.С. Таль, який досліджував договори про працю, дійшов висновку, що термін «договори про працю» – це «не родові, а збірні поняття».

Теорія правочинів досліджується наукою цивільного права. У вітчизняній науці це положення утвердилося в радянський період. Наявність інституту правочинів дозволило цивілістам системно закріпити усі види договорів, умови і форми їх здійснення, наслідки порушення форми і, що особливо важливо, регламентувати недійсність договорів (оспорювані та нікчемні правочини, наслідки недійсності правочину тощо). Це ті проблеми, які мають безпосереднє відношення і до трудового договору, але не знайшли належного регулювання у трудовому праві та ще не досліджені достатньою мірою наукою трудового права.

Отже, у науці трудового права проблема трудового договору-правочину або трудового правочину була поставлена порівняно недавно [1] і ще не є розробленою. Сьогодні науково дослідженим та законодавчо врегульованим є лише цивільно-правовий правочин (поняття, види, умови дійсності тощо).

Однак наявність спільних рис трудового договору і цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею, не дає підстав для заміни трудового договору цивільно-правовими договорами саме через наявність суттєвих відмінностей між ними, зокрема, у змісті зазначених договорів.

Слід погодитися з Б.А. Римарем в тому, що за формальними ознаками трудовий договір наче підпадає під поняття цивільно-правового правочину. Але навіть механічне накладення формальних ознак правочину на трудовий договір виявляє певну невідповідність [3, с. 39].

Виникає необхідність в існуванні галузевої договірної теорії із запозиченням цивільно-правових конструкцій, вже докладно врегульованих нормами цивільного права. У нових трудових кодексах, що приймаються у постсоціалістичних країнах, в яких відбулося реформування трудового законодавства, такі норми вже з'являються.

Необхідно розмежовувати умови договору та умови як складові змісту договору. У першому випадку це умови, які створюють можливість існування договору. В другому випадку це умови, які визначають зміст взаємодії сторін договору.

Слід відзначити, що чинним Кодексом законів про працю України не закріплюється зміст трудового договору, це питання вирішується у доктринальному порядку.

Насамперед, необхідно звернути увагу на те, що поняття «договір» можна трактувати неоднозначно. Оскільки, як зазначалось вище, договір є різновидом правочину, він є правостворюючим юридичним фактом. Водночас він може розглядатися як джерело суб'єктивного права; як правовідношення; як письмовий документ зі своєю формою. Враховуючи багатогранність поняття трудового договору, слід підкреслити і багатоаспектність його змісту. На нашу думку, допустимо говорити про трудовий договір як про правостворюючий юридичний факт

та як джерело прав та обов'язків сторін трудового правовідношення. Крім того, можна говорити про його зміст як про правовідношення, якщо договір розглядати як юридичну форму суспільного відношення. Зміст договору можна розглядати з точки зору його елементів, які в сукупності характеризують його як письмовий документ. Відповідно, необхідно виокремлювати зміст трудового договору в кожному із названих значеннях.

Нормативне визначення трудового договору міститься у ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), згідно з якою трудовий договір є угодою 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 розпорядку, 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 [4].

Характеризуючи визначену норму, можна констатувати, що у статті не закріплюється обов'язок працівника особисто виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією. Також не встановлений обов'язок власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи своєчасно і у повному обсязі виплачувати працівникові заробітну плату. Крім того, у ст. 21 КЗпП України не йдеться про можливість закріплення зобов'язання роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, які передбачаються також колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами.

Отже, у цьому визначенні трудового договору не повністю відображені три основні елементи трудового договору, виділені у науці трудового права: організаційний, особистісний та майновий.

У науці трудового права є загальноновизнаним той факт, що змістом трудового договору є всі його умови, що визначають взаємні права і обов'язки сторін. Залежно від порядку встановлення вирізняються два види умов: 1) безпосередні, що встановлюються за угодою сторін при укладенні трудового договору; 2) похідні, що передбачаються чинним законодавством (про охорону праці, дисциплінарну, матеріальну відповідальність тощо), і які не можуть змінюватися за угодою сторін (якщо інше не передбачене законом).

Безпосередні умови, що визначаються за угодою сторін, поділяються на необхідні (обов'язкові) та додаткові (факультативні). Обов'язкові умови нагадують істотні умови правочинів у цивільному праві.

Науковий аналіз чинного КЗпП України дозволяє зробити висновок про те, що до необхідних (обов'язкових) умов трудового договору відносяться: місце роботи, трудова функція, строк трудового договору (для строкових трудових договорів), оплата праці, дата початку роботи, режим праці та відпочинку (якщо для конкретного працівника він не співпадає із загальним режимом праці та відпочинку, чинним у конкретного роботодавця). Найхарактернішими додатковими (факультативними) умовами трудового договору, передбаченими чинним КЗпП України, є: встановлення випробування при прийнятті працівника на роботу (ст. 26 КЗпП України); встановлення неповного робочого часу (ст. 56 КЗпП України); домовленість про роботу в одну зміну при змінному режимі робочого часу (ст. 58 КЗпП України).

Аналіз ч. 1 ст. 21, інших статей КЗпП України свідчить про те, що ними закріплюється зміст трудового договору лише як угоди сторін.

У ч. 1 ст. 31 проекту Трудового кодексу України трудовий договір визначається як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату [5].

Визначена норма свідчить про те, що поняття трудового договору за проектом Трудового кодексу України є більш повним, оскільки в ньому враховані зазначені вище три основні елементи трудового договору: особистісний, організаційний та майновий.

Новелою проекту Трудового кодексу України є закріплення у ст. 32 змісту трудового договору, що має важливе теоретичне і практичне значення. Аналіз зазначеної статті свідчить про те, що вперше у вітчизняному законодавстві буде закріплено зміст трудового договору у двох значеннях: як письмового документу і як угоди сторін. Виокремлення змісту трудового договору як письмового документу стає необхідним через те, що, відповідно до ч. 1 ст. 33 проекту Трудового кодексу України, трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Також згідно з ч. 1 ст. 33 роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів.

Структурними елементами змісту трудового договору як письмового документу, в першу чергу, є його реквізити: сторони, представники, місто знаходження, місто укладення тощо. Елементами змісту трудового договору як угоди сторін є умови договору як результат погодження волі його сторін. У зв'язку з цим у змісті трудового договору умовно можна виділити чотири частини. У першій частині зазначаються відомості, що характеризують працівника і роботодавця. Про це йдеться у ч. 1 ст. 32 проекту Трудового кодексу України, відповідно до якої в трудовому договорі зазначаються прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця – фізичної особи).

У другій частині змісту трудового договору зазначаються обов'язкові умови трудового договору. Згідно з ч. 2 ст. 32 проекту Трудового кодексу України 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 конкретного роботодавця;
- 6) охорона праці.

Третя частина змісту трудового договору включає додаткові умови трудового договору. Відповідно до ч. 3 ст. 32 проекту Трудового кодексу України 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. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

Додаткові умови трудового договору можуть бути включені до нього після укладення.

Зміст ч. 3 ст. 32 проекту Трудового кодексу України дає підстави для виділення ще однієї частини у змісті трудового договору, яку можна назвати «інші умови трудового договору». Під такими, відповідно до ч. 3 ст. 32, слід розуміти умови надання роботодавцем матеріальних благ чи послуг (передача майна у власність або користування, оплата вартості навчання тощо), а також особливості розірвання трудового договору з урахуванням набутої кваліфікації працівника, його стажу роботи, вартості наданих матеріальних благ тощо визначаються окремою угодою.

Важливою є норма, закріплена в ч. 4 ст. 32 проекту Трудового кодексу України, про те, що умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами. Сторони мають право надати тлумачення умов трудового договору, що оформлюються документом, який ними підписується. Таке тлумачення діє з дня підписання трудового договору і є обов'язковим для сторін.

У ч. 5 ст. 32 проекту Трудового кодексу України згадуються й інші умови праці, не які визначені безпосередньо у трудовому договорі, а які визначаються відповідно до трудового законодавства та колективного договору. Проте ця норма потребує уточнення, оскільки слід говорити про умови трудового договору, а не про умови праці, оскільки це різні за змістом поняття.

Також у проекті Трудового кодексу України закріплені норми про недійсність трудового договору або окремих його умов і наслідки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними (ст. ст. 46, 47). У зазначених статтях закріплено випадки, коли трудовий договір є недійсним відповідно до закону, а також коли він може бути визнаний недійсним за рішенням суду. Б.А. Римар вважає доцільним доповнити п. 1 ч. 1 ст. 46 проекту Трудового кодексу України підставами визнання трудового договору недійсним у разі укладання його під впливом насильства та на крайній невідповідності для працівника умовах [3, с. 44].

Висновки. Таким чином, норми проекту Трудового кодексу України про поняття трудового договору та його зміст порівняно з нормами чинного КЗпП України зазнали змін і отримали нове, більш чітке визначення. Закріплення вперше у ст. 32 проекту Трудового кодексу України змісту трудового договору як письмового документу і як угоди сторін має велике теоретичне та практичне значення. Законодавче визначення змісту трудового договору дозволить чітко визначити зміст прав і обов'язків сторін, попередити виникнення трудових спорів, забезпечити ефективне функціонування трудового договору.

Аналіз норм ст. 32 проекту Трудового кодексу України дозволяє виділити у змісті трудового договору як письмового документу і як угоди сторін два види умов: 1) умови, що визначаються угодою сторін; 2) умови, визначені трудовим законодавством і колективним договором. До першого виду слід віднести умови, які поділяються на чотири групи умов: 1) відомості, що характеризують працівника і роботодавця; 2) обов'язкові умови; 3) додаткові умови; 4) інші умови трудо-

вого договору. У ч. 1 ст. 32 зазначається, що без обов'язкових умов трудовий договір не може вважатися укладеним, у свою чергу наявність додаткових умов не є обов'язковою.

Видається доцільним доповнити ч. 1 ст. 32 проекту Трудового кодексу України положенням про зазначення в трудовому договорі відомостей про: документи, що засвідчують особистість працівника і роботодавця-фізичну особу; представника роботодавця, який підписав трудовий договір, і підставу, в силу якої його наділено відповідними повноваженнями; місце і дату укладення трудового договору.

У ч. 2 ст. 32 проекту Трудового кодексу України слід уточнити таку обов'язкову умову, як трудова функція. Слід зазначити роботу за «спеціальністю», а не спеціалізацією, як передбачено цією частиною.

У ч. 2 ст. 32 проекту Трудового кодексу України закріплюється вичерпний перелік обов'язкових умов трудового договору. Це викликає заперечення. Пропонується доповнити зазначену частину пунктом такого змісту: «інші умови у випадках, передбачених трудовим законодавством».

Перевагою проекту Трудового кодексу України порівняно з чинним КЗпП України є також те, що в ньому передбачено набагато більше випадків визнання окремих умов трудового договору недійсними, можливість визнання трудового договору недійсним у цілому (ст. 46), визнано правові наслідки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними (ст. 47). Зазначені норми дозволять більш повно і ефективно захистити права та інтереси сторін трудового договору.

Література:

1. Современное трудовое право (Опыт трудового права (Опыт сравнительного правоведения). Книга первая / [В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова]; под ред. докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 419 с.

2. Лушникова М.В. Курс трудового права : [учебник] / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М., 2004. – 879 с.
3. Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Б.А. Римар. – О., 2009. – 205 с.
4. Кодекс законів про працю України : Затв. Законом від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – Додаток до № 50 – 1971. – Ст. 375.
5. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р.: реєстраційний номер 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Потопахина О. Н. Содержание трудового договора по проекту Трудового кодекса Украины

Аннотация. В статье исследуется содержание трудового договора как письменного документа и как соглашения сторон по проекту Трудового кодекса Украины. Вносятся предложения относительно усовершенствования содержания ст. 32 проекта Трудового кодекса Украины, в которой впервые на законодательном уровне закрепляется содержание трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, содержание трудового договора, проект Трудового кодекса Украины.

Potopakhina O. The content of the employment contract on the draft Labour code of Ukraine

Summary. The article discusses the content of the employment contract as a written document and as an agreement of the parties on the draft Labor code of Ukraine. Proposals regarding improvement of Art. 32 of the draft Labor code of Ukraine, which for the first time at legislative level is fixed, the content of the employment contract.

Key words: employment contract, content of the employment contract, draft Labor code of Ukraine.