

УДК 349.2

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ НАДАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ОСОБИ, ЯКА ПРАЦЕВЛАШТУЄТЬСЯ, ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Наталія МОКРИЦЬКА,

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін юридичного факультету
Львівського державного університету внутрішніх справ

SUMMARY

This article deals the legal issues in realization of the right to information of the person, who employed, at the conclusion of the employment contract. Analyzed the relevant provisions in the legislative system of Ukraine, foreign countries, the rules of legislative Draft of Labour Code in Ukraine, deals achievements of scientists of this question. Based on the research was made a series of reasonable conclusions and formulated proposals to improve labor laws of Ukraine. In particular defines in law the complex duties of the employer to provide the necessary information about the future relations of wage labor at the stage of mutual agreement of the contract of employment.

Key words: employment contract, jobseeker, employer, terms of a labor contract, inner-factory regulations.

АНОТАЦІЯ

У статті висвітлюються правові проблеми реалізації права на інформацію особи, яка працює, під час укладення трудового договору. Проаналізовано положення чинного трудового законодавства України, зарубіжних країн, норми проекту Трудового кодексу України, висвітлено напрацювання науковців із цього питання. На основі дослідження зроблено низку обґрунтованих висновків і сформульовано пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства України. Зокрема, пропонується визначити на законодавчому рівні комплекс обов'язків роботодавця щодо надання необхідних відомостей про майбутні відносини найманої праці на етапі взаємного погодження умов трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, особа, яка працює, роботодавець, умови трудового договору, правила внутрішнього трудового розпорядку.

Постановка проблеми. В Україні тривають законотворчі процеси, які мають на меті розробити й закріпити в новому Трудовому кодексі України сучасні науково-практичні напрацювання та досвід зарубіжних країн. У першому читанні, 15 листопада 2015 р., був прийнятий Трудовий кодекс України [1]. Майбутній кодифікаційний акт покликаний, з одного боку, забезпечити гнучке ефективне правове регулювання відносин найманої праці в форматі вільного ринку робочої сили, з іншого – зберегти гарантії захисту й охорони прав працівників, які з укладенням трудового договору виконують трудову функцію під керівництвом і контролем роботодавця.

Актуальність теми. Однією з найбільш недосліджених площин доктрини трудового права України залишається проблема реалізації права на інформацію особою, яка ще немає статусу працівника й у порядку укладення трудового договору лише втілює в життя конституційне право на працю. Насамперед це зумовлено відсутністю протягом тривалого часу законодавчого забезпечення інформаційних правовідносин у процесі працевлаштування, обмеженим доступом майбутнього учасника відносин найманої праці до даних про роботодавця тощо. Зокрема, існує єдине комплексне монографічне дослідження права на інформацію за трудовим законодавством України, яке належить Г.І. Чанишевій і Р.І. Чанишеву [2].

Мета статті – висвітлити правові проблеми реалізації права на інформацію особи, яка працює, під час укладення трудового договору й обґрунтувати доцільність удосконалення трудового законодавства України з дослідженого питання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Насамперед потрібно відзначити, що трудовий договір укладається тільки в результаті вільного волевиявлення учасників певного переддоговірного процесу, яке спрямоване на виникнення відносин найманої праці відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII

[3]. Загальновідомо, що бажання особи працювати на умовах трудового договору формується під впливом суб'єктивних та об'єктивних чинників. Зокрема, змістом договірного процесу є переговори, під час яких контрагенти повинні обмінятися інформацією. Їх значення на етапі прийняття рішення про можливість укладення трудового договору є дуже важливим, оскільки слугує підставою прийняття усвідомленого рішення про можливість укладення трудового договору. Тому майбутні сторони зацікавлені в отриманні якомога більшої кількості відомостей про свого контрагента. Подальший їх розгляд, аналіз та оцінка у свідомості й формують реальне волевиявлення суб'єкта.

На законодавчому рівні врегульовано лише ту частину переговорів, яка стосується обов'язкового надання інформації з боку працівника. Зокрема, відповідно до ст. 24 Кодексу законів про працю України, під час укладення трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт чи інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я тощо.

Такі вимоги до укладення трудового договору відповідали умовам суспільного виробництва радянської доби, коли не було необхідності у витребуванні в держави як єдиного роботодавця відомостей про характер майбутнього взаємного договірного зобов'язання. Рівень правового захисту в той час і охорона прав працівників не викликали в трудящого жодних сумнівів із приводу майбутніх відносин найманої праці.

Як слушно зауважують Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та інші автори монографії, існує потреба чітко визначити перелік документів і відомостей, що повинні подавати особи під час прийняття на роботу, установивши заборону для роботодавця вимагати додаткові, не передбачені цим переліком документи, і збирати відомості про попередню роботу особи, її фінансове становище та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю,

крім спеціальних випадків, передбачених законодавством [4, с. 62].

Таку правову позицію поділяють і автори єдиного монографічного дослідження, яке присвячене праву на інформацію за трудовим законодавством України. Г.І. Чанишева та Р.І. Чанишев переконані, що до переліку відомостей, які роботодавець зобов'язаний надати особі, котра звернулася до нього з приводу працевлаштування, потрібно зарахувати такі відомості, які є достатніми для того, щоб у претендента сформувалося певне уявлення про вимоги, які висуваються, діяльність роботодавця, і такі, що не є конфіденційною інформацією [2, с. 83].

Отже, відповідно до положень Кодексу законів про працю України, потенційний працівник обмежений правом подавати додаткову інформацію різноманітного характеру, яка б переконала роботодавця укласти з ним трудовий договір. Натомість у ч. 3 ст. 50 проекту Трудового кодексу України від 15.09.2015 р № 1658, який прийнятий у першому читанні [1], розробниками внесено норму такого змісту: «За власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо».

Важливо також звернути увагу на ту обставину, що в Кодексі законів про працю України немає жодної норми, яка б надавала законодавчі можливості для особи, яка працевлаштовується, отримати відомості про роботодавця. Як бачимо, за такого рівня правового регулювання, очевидно, не йдеться про переговори рівноправних учасників переддоговірного процесу. Працівник на сьогодні залишається обмеженим у своєму праві на отримання необхідної для нього інформації про роботодавця. На нашу думку, у сучасних умовах соціально-виробничих відносин така ситуація є дещо неприйнятною.

Якщо звернутися до законодавства зарубіжних країн, то, наприклад, у ст. 48 Трудового кодексу Республіки Молдови від 28.03.2003 р. № 154 [5] передбачено, що до укладення індивідуального трудового договору роботодавець зобов'язаний ознайомити особу, яка влаштовується на роботу, з основними умовами, які будуть включені в індивідуальний трудовий договір. Відтак, відповідно до ст. 48 цього акта, яка визначає зміст трудового договору, особа має можливість отримати досить велику кількість відомостей про майбутні трудові правовідносини. У процесі аналізу цього положення можна виокремити кілька груп таких даних.

До першої групи, на нашу думку, належать ті, які подає особа, котра працевлаштовується, у тому числі відомості з документів. Передусім це дані, які слугують для ідентифікації майбутнього працівника: прізвище та ім'я працівника; трудова функція, яка визначається такими характеристиками, як спеціальність, професія, класифікацію, посада.

До другої групи інформації можна, як видається, зарахувати ті, які наперед не могли бути відомі працівнику. Йдеться про ідентифікаційні реквізити роботодавця. Щодо посади, на нашу думку, вона може бути як предметом погодження в договірному процесу, так і вакансією (новою чи звільненою), яка пропонується роботодавцем. Адаже саме він здійснює вільний підбір кадрів на основі вільних робочих місць для забезпечення виконання відповідних трудових функцій. Зрештою особа, котра працевлаштовується, може сама пропонувати свою кандидатуру на вільне місце.

До групи відомостей, що подаються роботодавцями, можна зарахувати також низку об'єктивних даних, які містяться в різних документах, у тому числі в локальному законодавстві роботодавця: посадові функції, ризики, які

обумовлені посадою; права та обов'язки роботодавця, права й обов'язки працівника; умови оплати праці, у тому числі розмір тарифної ставки або посадового окладу працівника, надбавки, премії й матеріальна допомога; компенсації та виплати, у тому числі за важку роботу й роботу з важкими і/або небезпечними умовами праці; місце роботи, режим праці та відпочинку; тривалість щорічної оплачуваної відпустки й умови її надання, умови соціального та медичного страхування.

Дуже важливою є умова про положення колективного трудового договору та правил внутрішнього трудового розпорядку, але лише ті, які стосуються умов праці працівника.

Завершальна група відомостей є результатом досягнення взаємної домовленості в порядку укладення трудового договору, насамперед строк трудового договору, дата вступу в силу договору, випробувальний строк (у разі необхідності).

Доцільно зазначити, що в ч. 2 ст. 49 Трудового кодексу Республіки Молдови передбачено, що індивідуальний трудовий договір може містити й інші умови, які не суперечать чинному законодавству [5]. Отже, створено правові можливості щодо розроблення та взаємопогодження додаткових умов трудового договору.

Класичним для доктрини трудового права, яке втілене в більшості трудових кодифікаційних актах європейських країн, у тому числі України, стало положення, відповідно до якого забороняється в трудовому договорі встановлювати умови, які погіршують становище працівника, порівняно з чинними нормативними актами, колективними угодами й колективним трудовим договором.

Під час працевлаштування іноземних громадян беруться до уваги також міждержавні (міжурядові) акти, стороною яких є Республіка Молдова, які стосуються правового статусу таких осіб.

Чимало трудових кодексів зарубіжних країн закріплюють серед умов трудового договору додаткові гарантії для працівників, котрі будуть виконувати трудову функцію також закордоном. Так, згідно з ч. 4 ст. 49 кодифікаційного акта Республіки Молдови такому працівникові роботодавець зобов'язаний своєчасно надати інформацію про тривалість роботи закордоном; валюту, у якій буде здійснювати оплата праці; компенсацію й переваги в грошовому чи натуральному вираженні, пов'язані з переїздом, та особливі умови страхування.

Заслужує на увагу також положення трудового законодавстві Грузії в частині регулювання відносин, які виникають до укладення трудового договору, й обміну інформацією. У п. 6 ст. 6 Трудового кодексу Грузії від 17.12.2010 р. № 4113-6ႁ [6] передбачено, що кандидат має право отримувати повну інформацію про виконувану роботу, умови праці, свій правовий статус у межах трудових відносин, оплату праці. Щоправда, не відомо, яка відповідальність передбачена за невиконання такого обов'язку.

Доопрацьований проект Трудового кодексу України [1], який готується до другого читання, як і попередні кодифікаційні напрацювання, теж визначив «законодавчий» зміст трудового договору та передбачив його укладення тільки в письмовій формі у двох примірниках.

При цьому, на відміну від попередніх кодифікаційних проектів, було скорочено кількість обов'язкових умов трудового договору. Зокрема, у ст. 32 проекту Трудового кодексу України передбачено, що в трудовому договорі зазначаються прізвище, ім'я по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я по батькові роботодавця – фізичної особи), а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою.

До обов'язкових умов трудового договору належать такі:

- 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця – юридичної особи структурного підрозділу);
- 2) час початку дії трудового договору, а в разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку й 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 і кваліфікаційних характеристик;
- 4) умови оплати праці;
- 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, установлених у цього роботодавця;
- 6) охорона праці [1].

На нашу думку, можна виділити низку позитивних положень, які конкретизують зміст умов трудового договору.

Так, фіксуючи місце роботи, обов'язково потрібно робити вказівку на структурний підрозділ юридичної особи. Тим самим установлюються гарантії щодо недопустимості зміни робочого місця без згоди на те працівника. Трудова функція працівника обов'язково має визначатися на підставі довідково-кваліфікаційних характеристик [7].

Оплата праці як умова трудового договору також конкретизується нормами проекту Трудового кодексу України. Тут у ч. 1 ст. 210 передбачено, що під час прийняття працівника на роботу роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть проводитися відрахування із заробітної плати відповідно до закону [1]. Така норма відповідає змісту ст. 29 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР з єдиною відмінністю, що не «під час прийняття на роботу», а «при укладенні трудового договору» [8].

На нашу думку, підхід закону є більш правильним, оскільки дозволяє використати це положення в переддоговірному процесі ще на стадії взаємного погодження умов майбутнього трудового договору.

Звичайно, охорона праці є дуже важливою умовою трудового договору, однак правові відносини щодо її забезпечення регулюється дуже великим законодавчим полем трудового права, у тому числі нормами міжнародного права. Це не сприяє ефективному застосуванню цієї умови та створює правові можливості для роботодавця для самовільної її конкретизації.

Як видається, було більш послідовним закріплення обов'язку роз'яснити роботодавцем можливо майбутньому працівникові його права й обов'язки, проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, і можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства й колективного договору. Така важлива інформація може суттєво вплинути на прийняття рішення особою, яка працевлаштовується, і вона відмовиться від виконання такої трудової функції. Натомість як ст. 29 Кодексу законів про працю України [3], так і ст. 57 проекту Трудового кодексу України прив'язує такий обов'язок роботодавця до початку роботи за укладеним трудовим договором [1].

Також не зовсім удалим є закріплення в трудовому договорі тільки спеціального режиму праці та відпочинку. По-перше, не зрозуміло, про що йдеться, адже законодавець не оперує поняттям «спеціальний режим праці та відпочинку», це суто теоретичні поняття. По-друге, як саме буде відбуватися інформування про режим праці та відпочинку тих осіб, які не будуть працювати на загальних, не спеціальних умовах.

На підставі аналізу можна зробити висновок про доцільність урахування досвіду багатьох країн, зокрема Республіки Молдови, Грузії, доповнити майбутній Трудовий кодекс України законодавчим положенням такого змісту: «До укладення трудового договору роботодавець зобов'язаний ознайомити особу, котра влаштовується, з основними умовами, які будуть включені в трудовий договір». Тобто, передбачити, що всі ці умови мають бути доведені до відома кандидата ще до укладення трудового договору.

На нашу думку, не менш важливим є ознайомлення особи, котра працевлаштовується, з положенням правил внутрішнього трудового розпорядку. Незважаючи на те що про них жодного разу не згадується серед умов трудового договору, уперше на законодавчому рівні пропонується визначити зміст цього важливого локального акта.

Важливо зазначити, що деякі із закріплених у проекті Трудового кодексу України умов, зокрема охорона праці, режим праці, які є важливими для прийняття рішень кандидатом під час укладення трудового договору, визначені в правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Також потрібно, як видається, звернути увагу на те, що в ст. 267 цього проекту кодифікаційного акта вперше зобов'язано всіх суб'єктів господарювання приймати правила внутрішнього трудового розпорядку. Адже Кодекс законів про працю України поширює такі вимоги лише на юридичних осіб.

Натомість ст. 254 проекту Трудового кодексу України визначає зміст правил внутрішнього трудового розпорядку, зокрема регламентується таке:

- 1) організація праці, умови перебування працівників на території юридичної особи під час виконання роботи й після її закінчення;
- 2) порядок прийняття і звільнення з роботи працівників;
- 3) основні права та обов'язки працівників і роботодавця;
- 4) робочий час і порядок його використання;
- 5) час відпочинку;
- 6) заохочувальні виплати й інші заохочення за сумлінну працю та підстави їх застосування;
- 7) порядок притягнення до відповідальності роботодавця й працівника відповідно до закону [1].

Зазначимо, що, згідно зі ст. 29 Кодексу законів про працю України, до початку роботи, за укладеним трудовим договором, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний також ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони.

Як бачимо, такі зобов'язання виникають тільки в силу вже укладеного трудового договору. Аналогічна норма ст. 57 проекту Трудового кодексу України доповнена положенням про обов'язок ознайомити працівника не тільки з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, а й із посадовою інструкцією [1].

Варто додати, що в ст. 31 проекту кодифікаційного акта трудового права записано, що трудовий договір – це 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 й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно й у повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Відповідно, особа, котра працевлаштовується, зацікавлена в ознайомленні зі змістом локального законодавства, яке стосується її трудової функції, правового

статусу тощо. Адже одним із найважливіших її обов'язків є додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку. Видається сумнівним виконати людиною те, з чим вона не має правової можливості ознайомитися заздалегідь.

Висновки. У підсумку можна зробити висновок, що на сьогодні працівник і роботодавець не перебувають у рівному правовому становищі як учасники переддоговірного процесу в частині обміну інформацією під час укладення трудового договору. Аналіз чинного українського трудового законодавства, проекту кодифікаційного акта, норм трудових кодексів зарубіжних країн дає підстави стверджувати, що закріплення на законодавчому рівні лише кілька положень дасть змогу значно посилити охорону прав осіб, які працевлаштовуються.

Тому пропонуємо закріпити в проекті Трудового кодексу України норму такого змісту: «Роботодавець зобов'язаний під час прийняття на роботу

- ознайомити особу, яка працевлаштовується, з основними умовами, які будуть уключені в трудовий договір;
- роз'яснити її права й обов'язки як працівника;
- проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де вона буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, і можливі наслідки їх впливу на здоров'я, її права на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства та колективного договору;
- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором і посадовими інструкціями, які стосуються умов праці працівника.

Список використаної літератури:

1. Проект Трудового кодексу України від 15.09.2015 р. № 1658, який прийнятий у першому читанні 05.11.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
2. Чанишева Г.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України : [монографія] / Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев. – О. : Фенікс, 2012. – 196 с.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – С. 375.
4. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства : [монографія] / [Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін.]. – К. : Ніка-Центр, 2015. – 316 с.
5. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 г. № 154 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lex.justice.md/ru/326757>.
6. Трудовой кодекс Грузии от 17.12.2010 г. № 4113-66 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567>.
7. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : Наказ Мінсоцполітики України від 29.12.2004 р. № 336 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.dcz.gov.ua/ode/doccatalog/document?id=7898.
8. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Голос України. – 25.05.1995.