

УДК 349.2

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Елена СЕРЕДА,

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

SUMMARY

In the article author studied essential conditions of employment agreement conclusion. Comparative analysis of Ukraine, EU and CIS countries legislation has been conducted. That made it possible to define a list of conditions that have to be taken into account because of conclusion of employment agreement. The author also insists on need to enshrine in new Labor Code of Ukraine exhaustive list of compulsory conditions of employment agreement conclusion.

Key words: employee, compulsory conditions, employment agreement, conditions of employment agreement, employers' organization.

АННОТАЦИЯ

В статье автором исследованы существенные условия при заключении трудового договора. Проведен сравнительный анализ законодательства Украины, стран ЕС и стран СНГ, что позволило определить перечень условий, которые должны быть учтены при заключении трудового договора. Также автор настаивает на необходимости закрепления в новом Трудовом кодексе Украины исчерпывающего перечня обязательных условий при заключении трудового договора.

Ключевые слова: работник, обязательные условия, трудовой договор, условия трудового договора, организации работодателей.

Постановка проблемы. Сегодня Украина находится на новом этапе своего становления, в частности, произошел переход к рыночным механизмам регулирования экономики, на законодательном уровне закреплено равенство всех форм собственности, расширенный перечень естественных и неотчуждаемых прав человека. Это вызывает необходимость реформирования законодательства о труде, а именно, одного из главных его институтов – трудового договора. Но в связи с распространением глобализационных процессов в мире, эффективное достижение указанной цели не возможно без изучения и анализа международных стандартов регулирования этого института. Потребность исследования этой проблематики вызвана также необходимостью гармонизации законодательства Украины с законодательством Европейского Союза, в том числе и в части регулирования трудового договора, что обусловлено подписанием ассоциации данными субъектами. Так, Общегосударственная программа адаптации законодательства Украины к законодательству Европейского Союза, утвержденная Законом Украины от 18 марта 2004, указывает на необходимость проведения комплексных научных исследований по вопросам адаптации законодательства, результатом которых должно стать, в частности, проведение сравнительно-правового исследования соответствия законодательства Украины законодательству Европейского Союза в определенных приоритетных сферах [1].

Актуальность темы. Отдельные аспекты данной проблематики нашли своё отражение в трудах таких ученых, как М.Г. Александров, В.М. Андриив, Б.К. Бегичев, Н.Б. Болотина, Л.Я. Гинцбург, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.И. Иншин, М.П. Карпушин, В.Л. Костюк, Л.И. Лазор, Р.З. Лившиц, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.Н. Прилипко, В.А. Процевский, И.И. Процевский, В.Г. Ротань, О.В. Смирнов, Н.Н. Хуторян, Г.И. Чанишева, В.И. Щербина, О.Н. Ярошенко и другие.

Целью этой публикации является исследование проблем правового регулирования содержания трудового договора, в частности, его существенных условий в международно-правовом аспекте, а также определение концептуальных подходов к реформированию украинского законодательства в этой сфере.

Изложение основного материала. В соответствии с ч. 1 ст. 21 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ) трудовой договор является соглашением между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган, или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренной законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон [2]. Предметом договора является выполнение работы по определенной профессии, специальности, квалификации, должности, то есть, его целью является регулирование самого процесса труда, а не его конечного результата, что характерно для гражданско-правовых договоров. Такой подход к определению понятия трудового договора применяется почти во всех странах СНГ, в отличие от европейской традиции, где данный вид договоров рассматривается, как гражданско-правовой, а именно найма услуг. Сущность такого договора заключается в том, что работник обязуется работать на определенного работодателя в обмен на заработную плату при наличии доброй воли работника на условиях обязательного юридического подчинения условиям договорных отношений между работодателем и работником [3, с. 145]. В свою очередь, на трудовой договор распространяются общие принципы гражданского обязательственного или договорного права. В ряде стран (ФРГ, Италия, Швейцария, Нидерланды) трудовой договор регулируется гражданскими кодексами. Трудовой договор в европейской трактовке является: добровольным, двусторонним, консенсуальным (обязательства сторон основаны на их согласии), возмездным [4, с. 81].

Сегодня в КЗоТе перечень условий трудового договора, в том числе и необходимых (обязательных), вообще не зафиксирован. Поэтому только на доктринальном уровне, с конкретными особенностями, определено, что в трудовом договоре на основании достигнутого между сторонами со-

глашения могут устанавливаться два вида условий: существенные условия труда и факультативные условия. К существенным условиям в научной литературе относят такие важные условия труда, без достижения соглашения о которых заключение трудового договора становится объективно невозможным [5, с. 73]. Такими условиями являются:

1) трудовая функция. Так А.А. Фатуев рассматривал трудовую функцию, как «... совокупность четко, исчерпывающе указанных в соглашении сторон производственных операций (работ) определенной сложности, ограниченных профессией (специальностью), тарифно-квалификационным справочником должностей служащих или другим по усмотрению сторон» [6, с. 58]. Как видим, приведенное определение делает акцент на воле субъектов трудового договора, то есть возможности договариваться о любом наборе услуг (операций), как бы далеко они не выходили за рамки тарифно-нормативных актов. Но в науке трудового права существует и противоположная точка зрения, которая предусматривает, что работник и работодатель могут устанавливать в трудовом договоре только ту профессию и квалификацию работника, которые нормативно определены в Национальном классификаторе Украины «Классификатор профессий» ДК 003:2010 [7] и Справочнике квалификационных характеристик профессий работника [8] соответственно (за основу их разработки принята Международная стандартная классификация профессий). В соответствии со ст. 36 проекта Трудового кодекса трудовая функция работника определяется в трудовом договоре и приказе (распоряжении) о приеме на работу со ссылкой на одну из профессий, предусмотренных квалификацией профессий, которые устанавливаются центральным органом исполнительной власти, реализующим государственную политику в сфере стандартизации по согласованию с уполномоченными представителями всеукраинских объединений организаций работодателей и уполномоченными представителями всеукраинских объединений профсоюзов. Содержание трудовой функции по каждой профессии и соответствующей квалификации определяется законодательством, а в части, которая не определена законодательством, – квалификационными характеристиками, которые утверждаются центральным органом исполнительной власти, обеспечивающим формирование государственной политики в сфере трудовых отношений, социальной защиты населения [9]. Мы считаем, что с предложенным этими авторами подходом согласиться нельзя, потому что на законодательном уровне не представляется возможным учесть все особенности производственной деятельности каждого предприятия и потребности работодателей привлечения наемного труда. Стороны трудового договора должны иметь возможность по собственной воле устанавливать взаимные права и обязанности (вид и объем выполняемой работником работы), или дополнять те, которые содержатся в соответствующих нормативно-правовых актах. В трудовом законодательстве стран СНГ и большинства стран европейского пространства содержится требование, касательно обязательного указания в договоре трудовой функции работника, и это является вполне обоснованным, так как договор теряет свой юридический смысл, если в нем не закреплены взаимные права и обязанности сторон;

2) условия оплаты труда. Существует два метода их регулирования, а именно, договорной и государственный. Все вопросы, связанные с оплатой труда, решаются на предприятии в коллективном договоре, а если его нет, они согласуются не с отдельными работниками в трудовых договорах, а с выборным органом первичного профсоюза;

3) место работы – это любое место, где работники должны находиться или куда они должны направляться для выполнения своей трудовой функции, и которое нахо-

дится под контролем работодателя (согласно ст. 2 Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда в строительстве № 167) [10]. Оно является обязательным условием трудового договора во всех без исключения странах;

4) время начала работы – это дата и момент, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей [5, с. 76]. В КЗоТ отсутствует нормативное закрепление момента, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Поэтому мы считаем, что следует предусмотреть, что момент начала работы в первый рабочий день должен определяться в тексте трудового договора конкретной датой, часами и минутами. В российском законодательстве закреплено, что работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, указанного в трудовом договоре.

В трудовом законодательстве стран СНГ является общераспространенным отнесение к обязательным таким условий трудового договора: место работы, трудовая функция, день начала работы, срок действия трудового договора, размер оплаты труда. Следовательно, регулирование условий трудового договора в нашей стране аналогичное регулированию этого вопроса в странах СНГ. В некоторых государствах (например, Казахстан, Россия) к обязательным (или существенным) условиям трудового договора также отнесены права и обязанности сторон, характеристики условий труда, режим рабочего времени и времени отдыха, а также некоторые другие [11, с. 47].

Западные правоведы исходят из того, что трудовой договор должен иметь стандартизованную форму в его наиболее существенных содержательных положениях, поэтому директива Европейского парламента № 91/533 от 14 декабря 1991 обязывает предпринимателя информировать принятых работников про основные условия договора, включая такие условия, как наименование сторон, место работы, трудовая функция (название, категория работы или ее краткое описание), дата начала работы, ее предполагаемая продолжительность (в случае заключения срочного трудового договора), продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, срок предупреждения об увольнении, заработная плата, продолжительность рабочего дня и рабочей недели [3, с. 148]. Необходимо обратить внимание, что в Украине перечень обязательных условий трудового договора значительно уже, хотя необходимо учитывать тот факт, что указанная директива носит рекомендательный характер для стран-участниц Европейского Союза. Показательным также является тот факт, что МОТ не принимала никаких Конвенций и Рекомендаций, по определению хотя бы примерного перечня обязательных условий трудового договора, оставляя этот вопрос на урегулирование по собственному усмотрению национальным законодательством стран-участницам. Но для обеспечения прав и безопасных условий труда отдельных категорий работников, работа которых связана с особо высоким уровнем ответственности и риском для жизни, МОТ устанавливает особенности трудовых договоров с этой категорией работников, в частности, определяет обязательные условия данных договоров. В соответствии с ч. 3 ст. 6 Конвенции МОТ «О трудовых договорах моряков» № 22 в любом случае в договоре содержатся следующие данные: фамилия и имя моряка, дата его рождения или возраст и место рождения; место и дата заключения договора; название судна или судов, на борту которых моряк обязуется служить; численность экипажа судна, если это требуется национальным законодательством; намечаемый рейс или рейсы, если это может быть определено в момент заключения договора; должность, на которую нанимается моряк; если возможно, место и дата явки моряка на борт судна для работы; продовольственное обеспечение, причитающееся моряку,

если национальное законодательство не предусматривает иного; размер заработной платы; срок договора и условия прекращения его действия, т. е., если договор заключен на определенный период – точная дата истечения срока действия договора; если договор заключен на один рейс – порт назначения и время, которое должно истечь по прибытии туда, прежде чем моряк может быть списан с судна; если договор заключен на неопределенный срок – условия, дающие право любой стороне расторгнуть его, а также необходимый срок для уведомления о расторжении при условии, что такой срок не будет более коротким для судовладельца, чем для моряка; ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый моряку после одного года службы в одной и той же судоходной компании, если такой отпуск предусмотрен национальным законодательством; другие данные, требуемые национальным законодательством [12].

В западных странах особое внимание уделяется свободе договора, включая свободу выбора партнера, свободу прекращения трудового договора, свободу соглашения на сверхурочную работу и тому подобное. В первую очередь, государственной регламентации подвергаются основные, принципиальные вопросы взаимодействия сторон трудовых правоотношений. В отношении же конкретных условий труда (продолжительность рабочего времени, размер заработной платы и т. д.) законодатель ограничивается установлением лишь основных положений, на базе которых стороны могут по взаимному согласию определять их в трудовых договорах. Такая законодательная практика приводит к тому, что, несмотря на определенную стандартизацию трудовых договоров, заключаемых в странах Европейского Союза, именно правовое регулирование трудового договора характеризуется значительной дифференциацией, учитывающей многообразие и специфику труда различных категорий работников, форм занятости, условий труда, профессиональных особенностей трудовой деятельности и др. В связи с этим представляется необходимым исследовать обязательные условия трудового договора, установленных национальным законодательством в отдельных европейских странах. Так, норвежским законодательством предусмотрены следующие обязательные условия и сведения: наименование сторон; место работы; трудовая функция; дата начала работы; предполагаемая продолжительность работы при заключении срочного договора; продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска; продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора сторонами; заработная плата, в том числе надтарифная надбавка; заводские пенсии; нормальная продолжительность рабочего дня и рабочей недели; испытательный срок. Некоторые из указанных сведений могут представлять собой ссылки на соответствующие законы и другие нормативные акты. В Люксембурге трудовые договоры должны содержать данные о трудовой функции работника, продолжительности рабочего времени, размере заработной платы, испытательном сроке, продолжительности договора, если он заключен на срок, а также о специфических условиях, внесенных в договор по соглашению сторон [13, с. 382].

В Италии в отраслевых коллективных договорах обычно установлено, что предприниматель обязан предоставить своему работнику при найме письменный документ, в котором должны быть определены: дата начала работы, место работы, трудовая функция, заработная плата и другие условия, согласованные сторонами [14]. Статья 2099 ГК Италии предусматривает обязанность работодателя выплатить работнику справедливое вознаграждение, размер которого определяется в зависимости от положений коллективного договора, судебной практики, обычаев, или устанавливается судьей с учетом мнения профсоюзов

[15 с. 294–295]. Такое регулирование условий трудового договора похоже на определение указанных условий в нашем законодательстве.

В трудовом праве ФРГ действует принцип свободы договора, который устанавливает, что стороны свободны включать в трудовой договор все вопросы, касающиеся деятельности работника на данном предприятии. В частности, в содержание трудового договора могут быть включены такие существенные условия, как вид выполняемой работы, продолжительность рабочего времени, отпусков и др. Федеральным законодательством США и законодательством штатов регулируются следующие условия трудового договора: минимальный размер заработной платы, максимальный срок трудового договора, порядок выплаты заработной платы, продолжительность рабочего времени в течение недели, отдыха, минимальная продолжительность ежегодного отпуска, обязательная оплата сверхурочных работ [13, с. 382].

Согласно законодательству о труде Чехии работодатель обязан согласовать с работником в трудовом договоре следующие существенные условия: род деятельности; место выполнения работы (населенный пункт, структурное подразделение или иным образом определенное место); дату начала работы [16].

В большинстве стран установлено, что форма трудового договора является произвольной и зависит от воли сторон, но законодательство или коллективный договор могут предусматривать обязательность письменной формы для определенных видов трудового договора.

Как видно из вышесказанного, в законодательстве большинства стран закреплены такие условия трудового договора, а именно продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора сторонами, определения оснований прекращения трудового договора. Они являются не характерными для законодательства нашей страны. Эти сроки и основания императивно указываются в КЗоТ (статьи 28, 36, 37, 40, 4, 45 КЗоТ Украины), но с введением в трудовое законодательство такой формы трудового договора, как контракт, этот вопрос решается и сторонами. В момент заключения контракта стороны вправе установить основания для его расторжения, не предусмотренные в законодательстве. Включение в контракт оснований для его расторжения, кроме тех, которые предусмотрены в законодательстве, не ухудшает положение работника, ведь эти основания установлены по соглашению сторон. Так, В.А. Процевский считает, что в основе возникновения договора является соглашение сторон, согласие, выражающее волю (именно волю лица, а не распоряжения владельца) двух сторон. «Законодательство, – по его мнению, – должно касаться только двух сторон договора, а не привлекать к этому третье лицо, хотя бы и профсоюзный орган. Именно две стороны должны устанавливать, изменять или приостанавливать права и обязанности, вытекающие из обязательств по трудовому договору» [17, с. 57]. В большинстве кодифицированных законов стран-участниц СНГ отражено идею о том, что основания прекращения трудового договора могут предусматриваться только в законодательстве. Исключение составляют трудовые законодательства Кыргызстана и Узбекистана, допускающие прекращение трудового договора также по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре (контракте) [11, с. 50].

Таким образом, степень регламентации заключения трудовых договоров в трудовых кодексах стран СНГ значительно выше, чем в странах ЕС. В странах, входящих в состав Европейского Союза, решение вопросов, связанных с заключением трудовых договоров, имеют свою национальную специфику, что не позволяет говорить о наличии стандартного договора как по содержанию, так и по форме. Однако сейчас европейские правоведы делают попытки

стандартизації трудових договорів, що являється следствием процесів глобалізації ринків праці, міграції робочої сили, наявності загальноєвропейських нормативних актів, регулюючих трудові відносини. Звертає на себе увагу те, що по думці зарубіжних спеціалістів в області трудового права в країнах Заходу основною трудовою відносинами є трудовий договір, що являється головним відмінням в розумінні сутності трудового договору в західній і в національній правовій традиції.

На визначення змісту трудового договору впливає факт поєднання в ньому публічних і приватних елементів. Якщо зміст трудового договору визначається сторонами, то трудовий договір є, і завжди буде залишатися синтезом умов, які передбачені сторонами, колективним договором, угодами та умовами, встановлюються державою централізовано. Держава втручається в зазначене регулювання з метою соціальної захисту працівників. Воно здійснює протекціоністську політику в стосовно найманих працівників, підтримуючи їх як слабку сторону в стосовно з роботодавцями. Таким чином, сторони своїм волевиявленням визначають зміст трудового договору, але це положення не суперечить тому, що багато питань вирішує держава, то є публічно.

Висновки. В сучасних умовах реформування трудо-правової доктрини дуже важливою задачею є визначення відношення приватного і публічного права в регулюванні трудових відносин. Це пов'язано з тим, що в сучасному світі відбуваються процеси конвергенції публічного і приватного права. Необхідно передбачити в новому Трудовому кодексі України норми, які в повній мірі дозволять забезпечити принцип рівності і заборони дискримінації, свободи передвиження і трудоустроювання, і т. д. В окремих випадках рішення проблем сучасного трудового права можливо шляхом повної імплементації директив ЄС в національне законодавство, однак в інших випадках – необхідно прийняти нормативно-правові акти, метою яких є усунення колізій в правовому регулюванні праці, забезпеченні захисту прав працівників. Крім цього, в новому Трудовому кодексі слід конкретизувати зміст трудового договору так, щоб він в повній мірі міг відображати диференціацію законодавства в праці, найбільш повно дозволяючи в повній мірі відобразити інтереси окремих категорій працівників і роботодавців в різних сферах праці, а також малого і середнього бізнесу, який найбільше потребує підтримки з боку держави.

Список використаної літератури:

1. Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367 (з наст. змін та допов.)

2. Кодекс законів про працю України [Текст] : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-V // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (з наст. змін та допов.).

3. Цесарський Ф.А. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу [Текст] / Ф.А. Цесарський // Вісник Академії правових наук України : зб. наук. пр. / Акад. прав. наук України. – Х. : Право, 2011. – 2011 р. – № 1 (64). – С. 144–151.

4. Порівняльне трудове право : Навч. посіб. / Б.С. Беззуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісілевич та ін.; за заг. ред. А.С. Мацька. – К. : МАУП, 2005. – 176 с.

5. Плахотіна Н.А. Сучасні проблеми визначення змісту трудового договору [Текст] / Н.А. Плахотіна // Проблеми реформування національного законодавства в умовах адміністративної реформи : наук.-практ. конф., 31 січ. 2011 р., м. Київ / Всеукр. громад. орг. «Майбутнє країни» : ВГО «Майбутнє країни», 2011. – С. 73–76.

6. Фагуев А.А. Трудове право в житті людини / А.А. Фагуев. – М. : Юрид. лит., 1991. – 256 с.

7. Національний класифікатор професій ДК 003:2010. Затверджено наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 року, № 327. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kodeksy.com.ua/ka/buh/kp.htm>.

8. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ Міністра від 29 грудня 2004 року, № 336.

9. Проект Трудового кодексу України, № 1658 від 27.12.2014. – [Електронний ресурс]. – [М.М.Панієв]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=46746&pf35401=272082>.

10. Конвенція МОП № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве 1988 года». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon.nau.ua>.

11. Цесарський Ф.А. Характерні риси та юридичний зміст правового інституту трудових договорів у країнах СНД [Текст] / Ф.А. Цесарський // Проблеми законності : акад. зб. наук. пр. / Національний університет «Юридична академія України ім. Я. Мудрого». – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2011. – Вип. 117. – С. 45–54.

12. Конвенція МОП № 22 «О трудовых договорах моряков 1926 года». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_193.

13. Прудніков В.А. Обов'язкові умови трудового договору в Україні та зарубіжних державах: спроба порівняльно-правового аналізу / В.А. Прудніков // Актуальні проблеми держави і права. – 2012. – Вип. 63. – С. 379–384.

14. Трудовой договор в Европейских странах. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://refs.com.ua>.

15. Потопахіна О.М. Трудовий договір в юридичній доктрині країн західної Європи / О.М. Потопахіна // П'ять юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвяч. пам'яті Є.В. Васильовського : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (до 150-річчя Одеського нац. університету ім. І.І. Мечникова, Одеса, 22 травня 2015 р.) / відп. ред.: І.С. Канзафарова ; ОНУ ім. І.І. Мечникова, ЕПФ. – Одеса : Астропринт, 2015. – С. 294–297.

16. Трудовой договор в постсоциалистических странах. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://buklib.net>.

17. Гевел О. Основні концептуальні підходи до визначення змісту трудового договору [Текст] / О. Гевел // Право України. – 2000. – С. 55–59.