

О. М. Потопахіна

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

КЛАСИФІКАЦІЯ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Трудовий договір є одним із видів договорів у трудовому праві, який займає особливе місце у сучасному світі праці. Безспірним є факт, що трудовий договір як соціально-правове явище існує у 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.

Проблемам правового регулювання трудового договору присвячено наукові праці відомих вчених-трудівників: Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиця, С. П. Маврина, А. Ю. Пашерстника, О. С. Пашкова, П. Р. Ставицького, А. І. Ставцевої, В. М. Толкунової, К. П. Уржинського, О. С. Хохрякової та ін. Теорію трудового договору досліджують сучасні вітчизняні та зарубіжні вчені: Н. Б. Болотіна, Є. М. Бондаренко, В. С. Венедіктов, Л. П. Гарашенко, С. Ю. Головіна, Г. С. Гончарова, К. Н. Гусов, О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, В. М. Лебедев, М. В. Лушнікова, А. М. Лушніков, С. П. Маврін, П. Д. Пилипенко, Ю. П. Орловський, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, О. В. Смирнов, Г. І. Чанишева, Є. Б. Хохлов, Н. М. Хуторян, О. А. Яковлев, О. М. Ярошенко та ін.

Теоретичні аспекти правового регулювання трудового договору були предметом дисертаційних досліджень багатьох вітчизняних вчених в галузі трудового права, таких як: П. Д. Пилипенко (2001), З. Я. Козак (1999), Ю. В. Баранюк (1999), С. О. Сільченко (2001), В. В. Лазор (2001), О. Я. Орловський (2001), А. М. Юшко (2002), О. М. Дуюнова (2004), Д. Р. Лещух (2005), С. М. Глазко (2005), Б. А. Римар (2009), Ю. В. Баска-

кова (2010), В. А. Андронova (2010), Ю. В. Кернякевич (2012), С. В. Мороз (2012), Е. В. Бабенко (2013), Я. А. Одовічена (2013) та ін.

Статтею 32 проекту Трудового кодексу України визначено зміст 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 частини першої ст. 33 проекту Трудового кодексу України трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Також 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, місце знаходження, місце 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 частині першій 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 частиною другою 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 укладен-

ня 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 даного роботодавця; 6) охорона праці.

Третя частина змісту трудового договору включає додаткові умови трудового договору. Відповідно до частини третьої 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 частини третьої ст. 32 проекту Трудового кодексу України дає підстави для виділення ще однієї четвертої частини у змісті трудового договору, яку можна іменувати «інші умови трудового договору». Під такими, відповідно до частини третьої 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.

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

Важливою є норма, закріплена в частині четвертій ст. 33 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.

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 частини першої ст. 46 проекту ТК підставами визнання трудового договору недійсним у разі укладання його під впливом насильства та на край не вигідних для працівника умовах.

Таким чином, закріплення вперше у ст. 33 проекту Трудового кодексу України змісту трудового договору як письмового документу і як угоди сторін має велике теоретичне та практичне значення. 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 трудового договору. У частині першій 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 частину першу ст. 32 проекту Трудового кодексу України положенням про зазначення у трудовому договорі відомостей про: документи, що засвідчують особистість працівника і роботодавця — фізичну особу; представника роботодавця, який підписав трудовий до-

говір, і підставу, в силу якої його наділено відповідними повноваженнями; місце і дату укладення трудового договору.

У частині другій 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 даною частиною. Крім того, пропонується доповнити зазначену частину пунктом сьомими наступного змісту: «(7) інші умови у випадках, передбачених трудовим законодавством».

Закріплення змісту трудового договору на законодавчому рівні дозволить уникнути розбіжностей між сторонами, більш повно і ефективно захистити права та інтереси сторін трудового договору.

Література

1. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://wl.cl.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
2. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: дис. ... кандидата юридичних наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». — Одеса, 2009.