

Прогонюк Л.Ю.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри публічного управління та
адміністрування і міжнародної економіки
Миколаївського національного аграрного університету*

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ВИЗНАЧЕННЯ НОВИХ ТЕНДЕНЦІЙ

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF THE LABOR INSTITUTE: DEFINITION OF NEW TRENDS

У науковій статті досліджуються актуальні питання інституту трудового договору, його правове регулювання законопроектом «Про працю». Автор відмічає необхідність дослідження нових видів трудових договорів, які вже існують у світовій практиці, та визначення напрямків та функціонування вітчизняного інституту трудового договору. Для пошуку нових шляхів укладання трудових відносин слід розглянути правове регулювання крізь призму нових технологій, що вже показали свою ефективність на практиці та сумісні до імплементації з такою галуззю як трудове право. Досліджено теоретичне питання розвитку електронної форми трудового договору. Висвітлюється необхідність її запровадження в цілях розвитку принципу свободи праці. Зміни в соціально-економічному розвитку країни передбачають якісне реформування ринку праці, посилення інституту трудового договору. Саме через трудовий договір громадяни можуть реалізувати конституційне право на працю, ст. 43 Конституції України забезпечувати свої соціальні, культурні, матеріальні потреби та інтереси. В умовах сьогодення не функціонує ефективний ринок праці, а трудовий договір відіграє переважно формально-декларативну роль. Автор, наголошує, завдяки правовим діям направленим на структурування та оптимізацію трудового договору, важливого змісту набуває переосмислення юридичних гарантій у його межах. Варто запроваджувати результативний механізм регулювання інституту трудового договору, який допоможе усунути всі прогалини, які спостерігалися в нормах вітчизняного законодавства значний проміжок часу. На даний момент в Україні відбувається процес, який направлений на вдосконалення правової основи та функціонування демократичної держави. Успішне вирішення багатьох питань у рамках національного законодавства передбачатиме подальше зближення з європейськими країнами. Процес інтеграції неможливий без забезпечення прогресивного процесу вдосконалення норм, що стосуються правового регулювання трудового договору в національному законодавстві. Адже забезпечення ефективного регулювання прав громадян на працю передбачає

повноцінний процес наближення до європейських правових структур. З огляду на це потребує ґрунтовного дослідження реформування інституту трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, правове регулювання, праця, трудове законодавство, електронна форма, види трудового договору.

The scientific article explores topical issues of the labor contract institute, its legal regulation by the draft law "On Labor". The author notes the need to research new types of employment contracts that already exist in the world practice, and to determine the directions and functioning of the national institute of employment contract. In order to find new ways of entering into employment, legal regulation should be considered through the lens of new technologies that have already proven effective in practice and are compatible with implementation in the field of labor law. The theoretical question of development of electronic form of employment contract is investigated. The necessity of its introduction in order to develop the principle of freedom of labor is highlighted. Changes in the socio-economic development of the country imply a qualitative reform of the labor market, strengthening the institution of an employment contract. It is through an employment contract that citizens can exercise the constitutional right to work, Art. 43 of the Constitution of Ukraine to provide for their social, cultural, material needs and interests. In today's conditions, an efficient labor market does not function, and the employment contract plays a predominantly formal declarative role. The author, thanks to legal action. Aiming at structuring and optimizing an employment contract, an important content is to rethink legal guarantees within it. It is necessary to introduce an effective mechanism of regulation of the institute of employment contract, which will help to eliminate all the gaps that were observed in the norms of national legislation for a considerable period of time. Currently, a process is underway in Ukraine aimed at improving the legal framework and functioning of a democratic state. Successful resolution of many issues within national law will require further approximation with European countries. The process of integration is not possible without ensuring a progressive process of improving the rules relating to the legal regulation of the employment contract in national law. Indeed, ensuring effective regulation of citizens' rights to work requires a full process of approximation to European legal structures. Against this background, a thorough study of the reform of the labor contract institution is needed.

Keywords: employment contract, legal regulation, labor, labor law, electronic form, types of employment contract.

Трудовий договір – центральний інститут трудового права. Він виступає важливим складником правової взаємодії працівника та роботодавця у процесі реалізації права на працю, яке закріплене в Конституції, забезпечується, гарантується та захищається державою. За роки

економічних реформ істотно загострилися численні проблеми, пов'язані з формуванням в Україні нової концепції трудового договору. Це зумовлене тим, що правове регулювання застосування найманої праці в умовах активної побудови ринкової економіки має свою специфіку, і це має знайти своє відображення у правових нормах.

Вчені-правознавці зробили істотний внесок у вивчення методологічних та теоретичних проблем трудового договору. Їх розглядали у своїх працях: К. Абжанов, М. Г. Александров, О. Т. Барабаш, Н. Б. Болотіна, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Ставцева, Н. М. Хуторян та інші вчені. Однак, поступальний розвиток суспільних відносин у сучасних умовах приводить до появи нових, ще не досліджених проблем у сфері застосування трудового договору як юридичної форми реалізації громадянами конституційного права на працю. Особливо постає питання, коли одним із основних напрямів євроінтеграційного процесу гармонізація законодавства України та Європейського Союзу є приведення у відповідність до європейських стандартів чинного масиву нормативно-правових актів України, що охоплюють і трудове законодавство. Тому, актуальним сьогодні є звернути увагу на зареєстрований 28 грудня 2019 року Урядом на сайті ВРУ законопроект «Про працю» № 2708 (далі – проект Закону). Вважаємо за необхідне проаналізувати бачення інституту трудового договору, яке пропонує законодавець у проекті Закону, для розробки авторської редакції окремих норм проекту в частині його форм, що суттєво підвищить рівень юридичної актуальності нормативно-правового акта.

Трудовий договір у сучасній системі трудового права України займає провідне місце та розглядається у декількох аспектах [1, с. 8]: по-перше, як угоду про працю між працівником та роботодавцем; по-друге, як юридичний факт, що є однією з головних підстав виникнення й формою існування трудового правовідношення в часі, і передумовою виникнення та існування

інших правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими; по-третє, як один із центральних правових інститутів трудового права.

Укладення трудового договору є основним способом реалізації права на працю, у якому проявляється принцип свободи праці. Існування трудового договору зумовлене основним правом громадян, закріпленим у Конституції: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку працівник вільно обирає або на яку вільно погоджується. Ця норма відповідає змісту та сутності статей 23 та 24 Загальної декларації прав людини й означає, що тільки самому працівникові належить виняткове право розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці. Наприклад, громадянин на власний розсуд приймає рішення, чи працювати йому за трудовим договором (контрактом), чи самостійно забезпечувати себе роботою як підприємець, як фермер чи як член виробничого кооперативу, чи займатися індивідуальною трудовою діяльністю.

Реформування української економіки; різноманіття форм власності; свобода підприємницької діяльності; формування ринку праці, який зміг би забезпечити економічне зростання на основі інновацій та технологічної модернізації галузей народного господарства; потреба – фахівцях якісно нового професійного рівня, все це, безумовно, впливає на правовідносини у сфері праці. Право вільно розпоряджатися своїми здібностями включає і право взагалі не займатися трудовою діяльністю, оскільки незайнятість людини трудовою діяльністю не є підставою для притягнення до будь-якої відповідальності [2, с 235-236]. Про-те за всіх умов основним засобом регулювання трудових відносин є індивідуальний трудовий договір, який посідає особливе місце в трудовому праві, адже на основі трудового договору виникають трудові відносини між працівником і роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів до системи відносин, які регулюються трудовим правом.

Отже, одним з основних принципів реалізації права на працю є добровільне волевиявлення особи, тобто її бажання влаштуватися на роботу.

«Держава всіляко сприяє цьому, оскільки гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України: 1) вільний вибір виду діяльності; 2) безплатне сприяння працівникові у доборі підходящої роботи і працевлаштування за покликанням, здібностями, професійною підготовкою, освітою з урахуванням суспільних потреб; 3) правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи тощо» [2, с 236].

Найповніше правова сутність трудового договору виражена в легальному його визначенні. Так, згідно зч. 1 ст. 21 КЗпП України, трудовий договір - це угода 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 розпорядкові, 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.

Це визначення включає три основних складових елементи: по-перше, сторони трудового договору; по-друге, специфіку обов'язків, які зобов'язується виконувати працівник; по-третє, зустрічні дії роботодавця щодо працівника. Крім того, у ньому сконцентрована система взаємозумовлених повноважень його учасників. Але таке «досить громіздке визначення трудового договору за рахунок перевантаження його посиленням на одну із сторін трудового договору - роботодавця, не відображає, як здається, реальну суть цього важливого явища. Є підстави вважати, що саме у цій статті законодавцю не вдалося уникнути традиційних соціалістичних підходів щодо розуміння форм власності та підприємництва, через що у визначенні фігурують фактично неіснуючі власники підприємств, установ і організацій, замість того, аби раз і назавжди визначитися з проблемою юридичного оформлення використання найманої праці» [3, с 46].

В Проекті Закону статті 15 поняття трудового договору визначено у вужчому значення, як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за цією угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці. При цьому дозволяється укладати трудовий договір одночасно з декількома роботодавцями, якщо це не суперечить законодавству чи самому договору. Отже, в договорі відбиваються свобода праці й договірний принципи регулювання трудових відносин, що дозволяють сторонам вільно та добровільно обирати один одного, виходячи зі своїх приватних інтересів на ринку праці трудовий договір. Він є тією юридичною формою, що максимально надає можливість роботодавцю вільного здійснення добору необхідних працівників з урахуванням його власних інтересів і потреб.

Форма трудового договору закріплюється у ст. 25 проекту Закону, де зазначено, що «трудоий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках українською мовою». Зі змісту даного положення випливає необхідність дотримання саме письмової форми без альтернатив. Якщо розглянути припис, що міститься з цього приводу в КЗпП, затвердженому Законом УРСР від 12.10.1971 № 322-VIII, то у ч. 1 ст. 24 передбачено, що «трудоий договір укладається, як правило, в письмовій формі», а далі в цій же статті додатково зазначається перелік випадків щодо обов'язковості дотримання суто письмової форми сторонами договору. Тобто, таким неоднозначним положенням законодавець немов би дозволяє як письму, так і усну форму трудового договору. Вбачається певна диспозитивність у регулюванні цього питання, що на нашу думку, є безперечною перевагою КЗпП, проте не в контексті змісту, а в контексті методу правового регулювання. Оскільки історично будь-які відносини передбачають вільний розсуд суб'єкта, то і в укладенні трудового договору треба більше спиратися на доцільність та свободу вибору, ніж на абсолютно визначені

законодавством вказівки. Враховуючи вчення про функції трудового права, винятки з обов'язковою письмовою формою трудового договору є не чим іншим, ніж проявом захисної функції по відношенню до працівника, який за загальним правилом, є більш уразливим порівняно з роботодавцем. Плюралізм форм трудового договору є проявом принципу свободи праці, що охоплює собою весь процес виникнення, перебігу, зміни та припинення трудових правовідносин, адже особа бажає вступити у такі відносини, де буде мати можливість на основні власні життєві ситуації враховувати всі нюанси доцільності та зручності укладення трудового договору в тій чи іншій формі. Вільний розвиток особистості передбачає широкий спектр напрямів, у яких людина хоче себе реалізувати, тому її бажання повинно зіставлятись із відносно простою процедурою реалізації права на працю. Інакше кажучи, за будь-яких об'єктивних та суб'єктивних обставин, у конкретних ситуаціях, дотримуючись приписів закону, індивід повинен мати можливість отримати роботу в умовах зручності, ефективності та оперативності процедур оформлення трудових відносин із роботодавцем. Аналогічну думку висловлює і Ф.А. Цесарський, зазначаючи, що «остаточний вибір форми договору залежить від багатьох обставин – обсягу роботи, її тривалості, наявності чи відсутності у працівника специфічних навичок, можливості вимірювання результатів праці працівника, репутації сторін та інших особливостей конкретної операції» [4, с. 494].

Заслуговує обговорення і пункт 4 статті 25 проекту Закону який передбачає, що трудовий договір, укладений в електронному вигляді із застосуванням електронного підпису за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем вважається укладеним у письмовій формі. Відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 № 851-IV електронний документ – це документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити документа [5]. Отже, можливим видається укладення трудового договору шляхом оформлення його у формі

електронного документа, який за дотримання необхідних умов, враховуючи загальні уявлення про зміст договору, буде вважатись дійсним. Тобто структура трудового договору буде цілком збережена, основною відмінністю стане тільки спосіб закріплення прав та обов'язків сторін та істотних умов, без яких такий договір буде вважатись неукладеним. Ч. 4 ст. 5 вищезгаданого Закону вказує, що візуальною формою подання електронного документа є відображення даних, які він містить, електронними засобами або на папері у формі, придатній для сприймання його змісту людиною.

Сучасний досвід європейських країн, зокрема Данії, Німеччини та Великобританії, демонструє високу ефективність використання на практиці електронного документообігу у різних сферах трудової діяльності працівників. Якщо раніше вся документальна база містилась виключно в паперовому вигляді, то наразі як альтернатива існує електронний варіант документів. Сьогодні на законодавчому рівні в Данії закріплена можливість укласти трудовий договір як у стандартній письмовій формі, так і в електронному вигляді [6, с. 146]. Такий сучасний підхід дозволяє, як засвідчує практика, спростити саму процедуру укладення трудових договорів, оскільки працівники можуть розпочинати виконання своїх трудових обов'язків, не витрачаючи час на особисту присутність під час їх укладення з роботодавцем. Безперечна перевага електронного документообігу полягає також у тому, що він поступово буде зменшувати обсяг паперових документів і проблем, пов'язаних із їх використанням, таких, наприклад, як втрата документа, складність внесення змін тощо. На додачу, комп'ютеризація, що стане необхідним наслідком такої перебудови, дозволить зменшити витрати на додаткові штатні одиниці, до кола обов'язків яких входить робота з паперовими носіями.

Насамперед електронна форма трудових договорів буде корисною для працівників-надомників, тобто тих, чиє робоче місце знаходиться безпосередньо за місцем проживання. О.С. Почанська вважає, що для них особиста присутність під час прийняття на роботу є необов'язковою,

оскільки надомнику не потрібне ознайомлення з місцем майбутньої роботи, тому що він виконує свої обов'язки за місцем проживання або в інших приміщеннях за його вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, а співбесіда та з'ясування питання щодо обсягу виконуваної роботи можуть бути визначені дистанційно [7, с. 32]. Якщо розглядати окремі категорії громадян, то, наприклад, для жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, буде створена можливість влаштуватись на роботу в цей період, використовуючи лише комп'ютер. Це надасть додаткове джерело доходів для сім'ї та дозволить суміщати роботу з вихованням дитини. Передбачено можливість надомної праці також для осіб з інвалідністю (ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII). Тому укладення трудового договору в електронній формі позбавить їх таких проблем і водночас дозволить особам з інвалідністю використовувати свою здатність працювати вдома, створюючи джерело власного доходу. Це зменшить навантаження на державу у сфері соціальних виплат і створить додаткове джерело оподаткування.

Новелою проекту Закону відсутність контракту як форми трудового договору, а всі раніше укладені контракти вважатимуться строковими трудовими договорами. Та статтею 17 проекту Закону передбачено сім видів трудових договорів: 1) безстроковий; 2) строковий (не більше ніж на 5 років); 3) короткостроковий (до двох місяців); 4) сезонний; 5) з нефіксованим робочим часом. За цим договором обов'язок виконувати роботу виникає виключно за умови надання роботодавцем доступної роботи, без гарантій того, що така робота буде надаватися постійно. Задля попередження зловживань зі сторони роботодавців, у проекті обмежили кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця (не більше 1/10 загальної кількості); 6) учнівський трудовий договір; 7) трудовий договір з домашнім працівником (робота обслуговування домашнього господарства).

Але в умовах сьогодення – пандемією COVID-19, слід детально зупинитися на дослідженні такого юридичного факту виникнення правовідносин у сфері дистанційної зайнятості, як укладення усної або так званої «віртуальної угоди». Наразі, можна констатувати, що чинне законодавство передбачає лише один тип дистанційної зайнятості – надомну працю. Залишається відкритим питання, чому в законопроекті «Про працю» № 2708, не передбачаються жодної форми здійснення дистанційної праці, навіть надомної роботи не існує.

Відсутність контракту, на нашу думку є позитивним аспектом, адже за допомогою такої форми трудового договору роботодавець мав можливість деталізувати обов'язки працівника та встановлювати додаткові підстави щодо його звільнення, що призводило до упередженості дій власника підприємства. В проекті Закону незалежно від виду трудового договору передбачено 13 обов'язкових умов змісту трудового договору, зокрема, договір має містити характеристику або опис виконуваної роботи, тривалість оплачуваної відпустки, структуру і розмір заробітної плати, тривалість робочого часу і часу відпочинку, а також строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Однією з новацій законопроекту є визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознак їх наявності, що унеможливить підміну укладання трудових договорів цивільно-правовими та запобігатиме неофіційному працевлаштуванню. Ознаки трудових відносин: регулярна винагорода за роботу, виконувану (послуги, надані) в інтересах іншої особи; особисте виконання роботи (надання послуг) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої вона виконується; наявність робочого місця з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку; робота (послуги) є аналогічні за змістом та характером тим, що виконується штатними працівниками; організація

умов праці, зокрема, надання засобів виробництва; встановлено тривалість робочого часу та часу відпочинку.

Зміни в соціально-економічному розвитку країни передбачають якісне реформування ринку праці, посилення інституту трудового договору. Саме через трудовий договір громадяни можуть реалізувати конституційне право на працю, ст. 43 Конституції України забезпечувати свої соціальні, культурні, матеріальні потреби та інтереси. В умовах сьогодення не функціонує ефективний ринок праці, а трудовий договір відіграє переважно формально-декларативну роль. Автор, наголошує, завдяки правовим діям направленим на структурування та оптимізацію трудового договору, важливого змісту набуває переосмислення юридичних гарантій у його межах. Варто запроваджувати результативний механізм регулювання інституту трудового договору, який допоможе усунути всі прогалини, які спостерігалися в нормах вітчизняного законодавства значний проміжок часу. Адже забезпечення ефективного регулювання прав громадян на працю передбачає повноцінний процес наближення до європейських правових структур.

Література:

1. Лавріненко О. В. Інститут трудового договору за законодавством України про працю: теоретико-прикладні аспекти: Монографія. / О. В. Лавріненко. — Донецьк : Норд-Прес — ДЮІ ЛДУВС, 2007. — 164 с.
2. Трудове право України : академічний курс : підручник [для вузів] / [за ред. Н. М. Хуторян]. - К. : А.С.К., 2004. - 608 с.
3. Пилипенко П. Про трудовий договір як юридичний факт і його сторони / П. Пилипенко // Пред-принимательство, хозяйство и право. - 2000. - № 9. - С. 45-47.
4. Цесарський Ф. А. Актуальні проблеми укладення трудових договорів в сучасних умовах економічного та технологічного розвитку

суспільства / Ф. А. Цесарський // Актуальні проблеми держави та права. — 2012. Вип. 65. — С. 490-496

5. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22.05.2003 № 851-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 36. Ст. 275.

6. Бурчак А. Ю. Електронна форма трудового договору / А.Ю. Бурчак // Журнал східноєвропейського права. — 2018. № 52. — С. 144–147.

7. Почанська О. Електронний документообіг при укладенні трудового договору з надомними працівниками: правовий аспект / О. Почанська // Підприємництво, господарство і право. — 2016. № 4. — С. 30–33