

Прогонюк Л.Ю.

Миколаївський національний аграрний університет

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ВИЗНАЧЕННЯ НОВИХ ТЕНДЕНЦІЙ

У науковій статті досліджуються актуальні питання інституту трудового договору, його правове регулювання законопроектом «Про працю». Автор зазначає необхідність дослідження нових видів трудових договорів, які вже існують у світовій практиці, та визначення напрямів і функціонування вітчизняного інституту трудового договору. Для пошуку нових шляхів укладання трудових відносин варто розглянути правове регулювання крізь призму нових технологій, що вже показали свою ефективність на практиці та сумісні для імплементації з такою галуззю, як трудове право. Досліджено теоретичне питання розвитку електронної форми трудового договору. Висвітлюється необхідність її запровадження для 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 (стаття 43 Конституції України), забезпечувати свої соціальні, культурні, матеріальні потреби й інтереси. В умовах сьогодення не функціонує ефективний ринок праці, а трудовий договір відіграє переважно формально-декларативну роль. Автор наголошує, завдяки правовим діям, спрямованим на структурування й 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. Натепер в Україні відбувається процес, який спрямований 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.

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.

Учені-правознавці зробили істотний внесок у вивчення методологічних і теоретичних проблем трудового договору. Їх розглядали у своїх працях К. Абжанов, М. Александров, О. Барабаш, Н. Болотіна, М. Іншин, В. Лазор, Л. Лазор, П. Пилипенко,

В. Прокопенко, О. Процевський, В. Процевський, Г. Ставцева, Н. 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 з основних напрямів євроінтеграційного процесу, гармонізації законодавства України та Європейського Союзу є узгодження з європейськими стандартами чинного масиву нормативно-правових актів України, що охоплюють і трудове законодавство. Тому актуально сьогодні звернути увагу на зареєстрований 28 грудня 2019 р. урядом на сайті Верховної Ради України (далі – ВРУ) законопроект «Про працю» № 2708. Уважимо за необхідне проаналізувати бачення інституту

трудового договору, яке пропонує законодавець у законопроекті «Про працю» № 2708, для розроблення 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 посідає провідне місце та розглядається в декількох аспектах [1, с. 8]: по-перше, як угода про працю між працівником і роботодавцем; по-друге, як юридичний факт, що є однією з головних підстав для виникнення та формою існування трудового правовідношення в часі, передумовою виникнення й існування інших правовідносин, тісно пов'язаних із 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 працюю, яку працівник вільно обирає або на яку вільно погоджується. Ця норма відповідає змісту та сутності ст. ст. 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 вирішує, 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 і технологічної модернізації галузей народного господарства, потреба у фахівцях якісно нового професійного рівня, усе 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 її до будь-якої відповідальності [2, с. 235–236]. Проте за всіх умов основним засобом регулювання трудових відносин є індивідуальний трудовий договір, який посідає особливе місце у 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 працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: 1) вільний вибір виду діяльності; 2) безплатне сприяння працівникові в 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 із ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю (далі – 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 основні складові 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 посиланням 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].

У ст. 15 законопроекту «Про працю» № 2708 поняття трудового договору визначено у вузькому значенні 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 в повному обсязі виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці. Водночас дозволяється укладати трудовий договір одночасно з декількома роботодавцями, якщо це не суперечить законодавству чи самому договору. Отже, у договорі відбиваються свобода праці й договірний принципи регулювання трудових відносин, що дозволяють сторонам вільно та добровільно обирати одне одного, виходячи зі своїх приватних інтересів на ринку праці. Трудовий договір є тією юридичною формою, що максимально надає роботодавцю можливість вільного здійснення добору необхідних працівників з урахуванням його власних інтересів і потреб.

Форма трудового договору закріплюється у ст. 25 законопроекту «Про працю» № 2708, де зазначено, що «трудовий 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 щодо цього у КЗпП, затвердженому Законом Української Радянської Соціалістичної Республіки від 12 жовтня 1971 р. № 322–VIII, то в ч. 1 ст. 24 передбачено, що «трудовий договір укладається, як правило, у 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 письмову, так і усну форми 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. Ураховуючи вчення про функції трудового права, винятки з обов'язковою письмовою формою трудового договору є не чим іншим, ніж проявом захисної функції щодо працівника, який за загальним правилом є більш уразливим порівняно з роботодавцем. Плюралізм форм трудового договору є проявом принципу свободи праці, що охоплює весь процес виникнення, перебігу, зміни та припинення трудових правовідносин, адже особа бажає вступити в такі відносини, де буде мати можливість на основні власної життєвої 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 і суб'єктивних обставин, у конкретних ситуаціях, дотримуючись приписів закону, індивід повинен мати можливість отримати роботу в умовах зручності, ефективності й оперативності процедур оформлення трудових відносин із роботодавцем. Аналогічну думку висловлює і Ф. Цесарський і зазначає, 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 на обговорення і п. 4 ст. 25 законопроекту «Про працю» № 2708, у якому передбачено, 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 травня 2003 р. № 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, ураховуючи загальні уявлення про зміст договору, буде вважатись дійсним. Тобто структура трудового договору буде цілком збережена, основною відмінністю стане тільки спосіб закріплення прав і обов'язків сторін та істотних умов, без яких такий договір буде вважатись неукладеним. У ч. 4 ст. 5 вищезгаданого Закону зазначено, 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 в різних сферах трудової діяльності працівників. Якщо раніше вся документальна база зберігалася суто в паперовому вигляді, то нині 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 часу 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. 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. 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 питань 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 влаштуватися 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 березня 1991 р. № 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 законопроекту «Про працю» є відсутність контракту як форми трудового договору, а всі раніше укладені контракти вважатимуться строковими трудовими договорами. У ст. 17 законопроекту «Про працю» № 2708 передбачено сім видів трудових договорів: 1) безстроковий; 2) строковий (не більше ніж на п'ять 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. Для попередження зловживань із боку роботодавців у законопроекті «Про працю» обмежили кількість трудових договорів із нефіксованим робочим часом в одного роботодавця (не більше 1/10 загальної кількості); 6) учнівський трудовий договір; 7) трудовий договір із домашнім працівником (робота обслуговування домашнього господарства).

Але в умовах сьогодення (пандемія COVID-19) варто детально зупинитися на дослідженні такого юридичного факту виникнення правовідносин у сфері дистанційної зайнятості, як укладення усної або так званої «віртуальної угоди». Нині можна констатувати, що чинне законодавство передбачає лише один тип дистанційної зайнятості – надомну працю. Залишається відкритим питання, чому в законопроекті «Про працю» № 2708 не передбачається 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. У законопроекті «Про працю» незалежно від виду трудового договору передбачено тринадцять 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 зазначеного законопроекту є визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин і ознак їх наявності, що унеможливить підміну укладання трудових договорів цивільно-правовими та запобігатиме неофіційному працевлаштуванню. Ознаки трудових відносин: регулярна винагорода за роботу, виконвану (надані послуги) 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 аналогічною за змістом і 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 й інтереси. В умовах сьогодення не функціонує ефективний ринок праці, а трудовий договір відіграє переважно формально-декларативну роль. Автор наголошує, завдяки правовим

діям, спрямованим на структурування й 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.

Список літератури:

1. Лаврінченко О. Інститут трудового договору за законодавством України про працю: теоретико-прикладні аспекти : монографія. Донецьк : Норд-Прес ; ДЮІ ЛДУВС, 2007. 164 с.
2. Трудове право України : академічний курс : підручник для вузів / за ред. Н. Хуторян. Київ : А.С.К., 2004. 608 с.
3. Пилипенко П. Про трудовий договір як юридичний факт і його сторони. *Предпринимательство, хозяйство и право*. 2000. № 9. С. 45–47.
4. Цесарський Ф. Актуальні проблеми укладення трудових договорів в сучасних умовах економічного та технологічного розвитку суспільства. *Актуальні проблеми держави та права*. 2012. Вип. 65. С. 490–496.
5. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22 травня 2003 р. № 851–IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 36. Ст. 275.
6. Бурчак А. Електронна форма трудового договору. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 52. С. 144–147.
7. Почанська О. Електронний документообіг при укладенні трудового договору з надомними працівниками: правовий аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 4. С. 30–33.

Prohoniuk L.Yu. PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF THE LABOR INSTITUTE: DEFINITION OF NEW TRENDS

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, Article 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.

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