

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

EMPLOYMENT AGREEMENT UNDER THE LEGISLATION OF UKRAINE AND FOREIGN COUNTRIES: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS

Середя О.Г., д.ю.н., професор,
доцент кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Власюк Ю.С., студентка II курсу

Інститут прокуратури та кримінальної юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена висвітленню однієї з актуальних теоретико-методологічних проблем сучасного трудового права, а саме: порівняльно-правовому аналізу регламентації трудового договору за національним законодавством України та законодавством зарубіжних країн (Норвегія, Люксембург, Угорщина, Румунія, Республіка Франція, Федеративна Республіка Німеччина). У науковій статті досліджено питання юридичної природи трудового договору. Встановлено, що визначення поняття трудового договору у КЗпП України істотно не відрізняється від аналогічних визначень, що містяться в трудових кодексах зазначених вище країн. У статті приділено увагу висвітленню ключових особливостей, порядку укладання трудового договору, його змісту з огляду на трудове законодавство України та західноєвропейських країн, що дало змогу виявити деяку схожість, а також суттєві відмінності в правових нормах, які стосуються трудового договору, а також позитивні приклади, актуальні для впровадження в трудове право України. У процесі проведення наукового дослідження було з'ясовано, що нині трудовий договір у країнах – членах Європейського Союзу є фундаментальним основоположним документом, на основі якого забезпечується належна правова регламентація найбільш істотних аспектів трудових правовідносин, стає фундаментом європейського трудового права. Європейський вектор інтеграції, адаптація вітчизняного законодавства до законодавства ЄС зумовлюють наявність спільних рис правового регулювання трудових договорів у всіх членів зазначеного економічного та політичного об'єднання, зокрема «вимагають» цього і від України. За результатами проведеного дослідження зроблено висновок: хоча до Кодексу законів про працю України регулярно вносяться зміни, які вдосконалюють та наближають положення нормативно-правового акта до сьогоденних реалій, необхідне здійснення вдосконалення нормативної регламентації укладання трудового договору з урахуванням позитивного досвіду європейських країн.

Ключові слова: трудовий договір, трудові правовідносини, істотні умови, працівник, роботодавець, правове регулювання, Європейський Союз.

The article is devoted to one of the current theoretical and methodological problems of modern labor law, namely: the study of legal regulation of the employment contract under the national legislation of Ukraine and foreign countries, including Norway, Luxembourg, Hungary, Romania, France, Federal Republic of Germany. The scientific article examines the legal nature of the employment contract. The legislative definition of the concept of employment contract in Part 1 of Art. 21 of the Labor Code of Ukraine and doctrinal approaches to it are under standing. It is established that the definition of the concept of employment contract in the Labor Code of Ukraine does not differ significantly from similar definitions contained in the labor code of other countries. The article focuses on the key features, the procedure for concluding an employment contract, its content in view of the labor legislation of Ukraine and Western European countries, which revealed some similarities, as well as significant differences in legal norms concerning the employment contract, as well as positive examples. For implementation in the labor law of Ukraine. There search revealed that today the employment contract in member states of the European Union is a fundamental document, which provides proper legal regulation of the most important aspects of labor relations, becomes the foundation of European labor law. The European vector of integration, the adaptation of domestic legislation to EU law presuppose the existence of common features of legal regulation of employment contracts for all members of this economic and political association, in particular, require this from Ukraine. Based on the results of the study, it was concluded that although the Labor Code of Ukraine is regularly amended to improve and bring the provisions of the legal act closer to today's realities, it is necessary to improve the regulation of employment contracts taking into account the positive experience of European countries.

Key words: employment contract, labor legal relations, essential conditions, employee, employer, legal regulation, European Union.

Поступовий перехід України в європейський правовий простір вимагає повномасштабного реформування правової системи на основі принципів, стандартів та технологій, що сформувалися на загальносвітовому рівні. Це ставить нові завдання і перед фахівцями у сфері трудового права.

В умовах таких соціально-економічних трансформацій національний ринок праці не залишається осторонь, оскільки ринок праці нині може бути охарактеризований як один із ключових індикаторів рівня розвитку суспільних відносин у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у використанні найманої праці [1, с. 248].

Трудовий договір є основною формою реалізації особою її потреби в трудовій зайнятості, а для роботодавця – в залученні найманої праці. Нині зловідомим та до кінця не вирішеним залишається питання, пов'язане з необхідністю реформування законодавства про працю України, що зумовлено тим об'єктивним фактом, що чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), розроблений та прийнятий ще за радянських часів, «має відголоски» соціалістичного підходу до регламентації трудових пра-

вовідносин [1, с. 248–249]. У зв'язку із вищезазначеним актуальними є дослідження та аналіз позитивного досвіду зарубіжних держав у сфері регламентації процедури укладання трудового договору між працівником та роботодавцем, оскільки дієві напрацювання таких країн можуть бути використані та покладені в основу сучасних нормативно-правових актів України у сфері праці. Усе це є актуальним і в контексті євроінтеграції України, оскільки однією з умов входження України в європейський простір є адаптація національного законодавства, у тому числі і трудового, до європейських стандартів [2, с. 144].

Нині Конституція України є нормативно-правовим актом, котрий займає найвищий щабель серед інших, закріплює право кожного громадянина на працю, встановлює базові засади та ключові положення трудового законодавства. Відповідно до ст. 43 Основного Закону України кожен має право на працю, що включає змогу заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [3].

Отже, одним із трудових прав людини є право на працю, реалізація якого, відповідно, здійснюється шля-

хом укладання трудового договору. У цьому контексті доцільно охарактеризувати трудовий договір як своєрідний механізм реалізації права на працю. Нині з урахуванням вагомості ролі трудового договору як універсальної підстави виникнення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем, його значення щодо забезпечення належних умов реалізації прав та законних інтересів сторін вітчизняне трудове законодавство передбачає вичерпну, системну та ґрунтовну нормативно-правову регламентацію процедури укладання трудового договору, умови та зміст останнього. Усе це має створити належні реальні гарантії реалізації громадянами конституційного права на працю [4, с. 3].

Теоретичні та практичні проблеми укладання трудового договору досліджуються в наукових працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишневецької, Г.С. Гончарової, О.В. Данилюка, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, О.О. Конопельцевої, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Б.А. Римаря, С.О. Сільченка, Є.Б. Хохлова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, М.М. Шумила, О.М. Ярошенка та ін.

Традиційно розпочнемо з наведення законодавчих та доктринальних підходів до розуміння поняття «трудо-вий договір». Так, відповідно до ч. 1ст. 21 КЗпП України, трудовим договором є 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, 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 [5].

Варто зазначити, що в кожній європейській державі регламентація процедури укладання трудового договору, беззаперечно, має специфіку, у зв'язку із чим ми можемо констатувати відсутність уніфікованого підходу до розробки певних єдиних стандартів щодо змісту, форми, загалом процедури укладання трудового договору в різних державах. Проте, як зазначає Ф.А. Цесарський, нині європейські правознавці роблять спроби стандартизації трудових договорів, що є наслідком процесів глобалізації ринків праці, міграції робочої сили, наявності загальноєвропейських нормативних актів, які регулюють трудові правовідносини. Це дає змогу виділити загальні риси правового інституту трудових договорів, які притаманні цьому виду договірних відносин на ринку праці [2, с. 145].

Ще однією особливістю регулювання укладання трудового договору в західноєвропейських країнах є те, що не закон, а саме трудовий договір є фундаментом трудових правовідносин. Саме це є ключовою відмінністю в розумінні сутності трудового договору в західній і вітчизняній правовій традиціях [6].

Дослідивши літературу, що стосується інших особливостей трудового договору в зарубіжних країнах, можемо зазначити, що нормотворці європейських країн намагаються максимально уніфікувати фіксації в положеннях трудового законодавства прав та свобод суто декларативного, номінального характеру, наприклад права на працю, при цьому в законодавстві нерідко вказуються конкретні цілі укладання трудового договору. Наприклад, у Кодексі праці Франції сказано: «Працівник приймається на роботу з умовою про випробування з метою перевірки його відповідності дорученій роботі». Аналогічні підходи є і в законодавстві Німеччини, де у 2000 році був прийнятий закон, який визначає умови праці за неповного робочого дня і обмеження строку трудового договору. Згідно зі ст. 1 закону його метою закону є «встановлення умов допустимості строкових трудових договорів і запобігання

дискримінації працівників, що уклали строкові трудові договори» [7].

Окремо варто зазначити, що західноєвропейське трудове законодавство значну увагу «приділяє» саме добровільності укладання трудової угоди. Так, європейська доктрина трудового права тлумачить добровільність укладання трудового договору як свободу вибору партнера, свободу розірвання трудового договору, свободу погоджуватися або не погоджуватися на понаднормову роботу тощо. Таким чином, трудовий договір в європейському трактуванні є добровільним, двостороннім, консенсуальним (зобов'язання сторін засновані на їх згоді), відплатним, що має в особливих випадках специфічну мету (каузу) [2, с. 145].

Що стосується особливостей форми укладання трудового договору, то тут доцільно зазначити, що в законодавстві більшості держав передбачено, що загалом форма трудового договору є вільною і залежить від волі сторін, проте в колективному договору або законодавстві в імперативному порядку можуть бути передбачені обов'язкові випадки дотримання письмової форми для певних видів трудового договору. Насамперед державній регламентації піддаються основні, принципові питання взаємодії сторін трудових правовідносин. Щодо конкретних умов праці (тривалість робочого часу, розмір заробітної плати і т. ін.) законодавець обмежується встановленням лише основних положень, з урахуванням яких сторони можуть за взаємною згодою визначати їх у трудових договорах. Така законодавча практика приводить до того, що, незважаючи на певну стандартизацію трудових договорів, які укладаються в країнах Європейського Союзу, саме правове регулювання трудового договору характеризується значною диференціацією, що враховує різноманітність і специфіку праці різних категорій працівників, форм зайнятості, умов праці, професійних особливостей трудової діяльності та ін. [2, с. 148].

Наприклад, законодавство Норвегії передбачає такі обов'язкові умови трудового договору: найменування сторін; місце роботи; трудова функція; дата початку роботи; передбачувана тривалість роботи при укладанні строкового договору; тривалість щорічної оплачуваної відпустки; тривалість терміну попередження про розірвання трудового договору сторонами; заробітна плата, в тому числі надтарифна надбавка; заводські пенсії; нормальна тривалість робочого дня і робочого тижня; випробувальний строк [8].

У Люксембурзі трудові договори мають містити дані про трудову функцію працівника, тривалість робочого часу, розмір заробітної плати, випробувальний строк, тривалість договору, якщо він укладений на строк, а також специфічні умови, внесені в договір за угодою сторін. В Італії в галузевих колективних договорах зазвичай встановлено, що підприємець зобов'язаний надати своєму працівникові під час найму письмовий документ, в якому мають бути визначені: дата початку роботи, місце роботи, трудова функція, заробітна плата та інші умови, погоджені сторонами [9].

У трудовому праві ФРН діє принцип свободи договору, який встановлює, що сторони вільні включати в трудовий договір всі питання, що стосуються діяльності працівника на цьому підприємстві. Зокрема, у зміст трудового договору можуть бути включені такі істотні умови, як вид виконуваної роботи, тривалість робочого часу, відпусток та ін. За законодавством Італії у трудовий договір включається умова про тривалість робочого дня і робочого тижня [9].

Відповідно до румунського законодавства, як правило, договір особистого найму укладається на невизначений строк. Разом із тим договір особистого найму може бути укладений на певний строк (до двох років) як тимчасова трудова угода. Договір найму на певний строк укладається у разі тимчасового підвищення ділової активності роботодавця, під час сезонних робіт, у разі заміни найманого пра-

цівника, коли дія договору його найму тимчасово припинена, у випадках, передбачених законом, із метою надання допомоги певним категоріям безробітних [9].

Ознайомившись із положеннями законодавства країн Європейського Союзу, вважаємо за доцільне зосередити увагу на потребі реформування національного трудового законодавства, необхідності прийняття Трудового кодексу України (далі – Трудовий кодекс), що зумовлено змінами системи суспільних відносин в Україні, які безпосередньо пов'язані з працею [10]. Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що мають вирішуватись засобами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акта в цій сфері пояснюється також тим, що основу трудового законодавства України нині становить Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року, і більшість норм не відповідають вимогам сучасності.

Так, наприклад, у проєкті Трудового Кодексу № 2410 від 08.11.2019 р. (далі – Проєкт) пропонується комплексний підхід щодо вирішення індивідуальних трудових відносин (Книга друга Проєкту присвячена детальній регламентації індивідуальних трудових відносин), а також кодифікації й уніфікації законодавчих актів із цих питань (Книга перша Проєкту містить положення про систему нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини. Основним із цих актів визнається Трудовий кодекс).

Крім того, норми Проєкту спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) і інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій Міжнародної організації праці (№№ 29, 81, 87, 95, 98, 100, 111, 105, 129, 131, 132, 140, 144, 154, 155, 156, 158, інші) і відповідних їй рекомендацій, а також актів Європейського Союзу. У Проєкті враховано норми: Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав службовців у разі передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур – у частині надання інформації представникам службовців про передачу під-

приємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу – в частині надання визначення нічного працівника та нічної роботи; Директиви Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг – у частині покладення тягаря доказування на відповідача, коли представлено докази дискримінації; Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про наближення законодавств членів щодо колективного звільнення – в частині надання поняття масового звільнення; Директиви Ради від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (91/533/ЄЕС), – у частині надання працівнику письмової інформації про умови трудового договору.

Окрім того, позитивним кроком законодавця є те, що в аналізованому Проєкті надається визначення «трудова відносин», що дасть змогу протистояти підміні трудових договорів цивільно-правовими угодами, статусом суб'єкта підприємницької діяльності та іншим сурогатним формам, за допомогою яких працівник виводиться з-під захисної дії трудового законодавства; запроваджується обов'язковість укладення трудового договору між роботодавцем і працівником у письмовій формі. При цьому вже в самому Проєкті фіксуються основні складники трудового договору.

Отже, євроінтеграційні процеси в Україні вимагають від вітчизняного законодавця не тільки суто формального, номінального перегляду чинного трудового законодавства в частині відповідності останнього загальноприйнятим західноєвропейським еталонам, а й комплексної, системної адаптації вітчизняного законодавства щодо вдосконалення наявних засобів захисту прав як працівників, так і роботодавців як сторін трудового договору. Доцільно нині передбачити обов'язковість укладення трудового договору між роботодавцем і працівником у письмовій формі, при цьому вже в самому Кодексі зафіксувати основні складники трудового договору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондар О.С. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин в Україні та Канаді: порівняльний аналіз. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 248–252.
2. Цесарський Ф.А. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу. *Вісник Академії правових наук України*. 2011. № 1. С. 144–151.
3. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 18.04.2021).
4. Наньева М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 205 с.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 18.04.2021).
6. Вердье Ж.М. Вклад международных стандартов в области труда в трудовое законодательство Франции. *Международный обзор труда*. 1994. Т. 132. № 4/6. С. 117–130.
7. Zollner W. Arbeitsrecht für Ausländer in Deutschland. München: Verlag C. H. Beck, 2007. 162 p.
8. Прудніков В.А. Обов'язкові умови трудового договору в Україні та зарубіжних державах: спроба порівняльно-правового аналізу. URL: <http://www.apdp.in.ua/v63/56.pdf> (дата звернення 18.04.2021).
9. Трудовий договір у Європейських країнах. URL: <http://refs.com.ua>. (дата звернення 18.04.2021).
10. Проєкт Трудового Кодексу № 2410 від 08.11.2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 18.04.2021).