

**ОБОВ'ЯЗКОВІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ ДЕРЖАВАХ:
СПРОБА ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВОГО АНАЛІЗУ**

Відповідно до ч. 1 ст. 21 КЗпП України [1] трудовий договір є угодою 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. Розширення сфери договірної регуляції суспільно-трудових відносин потребує всебічного дослідження трудових прав сторін трудового договору. В теорії цивільного права договірне регулювання суспільних відносин пов'язується з певними умовами, які становлять зміст договору і без яких такий договір не можна вважати укладеним [2]. Такі умови прийнято називати істотними чи обов'язковими. Необхідність тих чи інших умов, як правило, вирішується в законодавчому порядку. У трудовому законодавстві, на відміну від того ж цивільного законодавства, таких умов для трудового договору не передбачено.

У трудовому праві умови трудового договору прийнято поділяти на: визначені законодавством і прийняті за домовленістю сторін — договірні. Договірні в свою чергу поділяють на обов'язкові (необхідні) і додаткові (факультативні).

Обов'язкові умови — це умови, що повинні міститися в будь-якому трудовому договорі. Без домовленості щодо них договір не може вважатися укладеним [3, 291, 292].

У трудовому договорі зазвичай виділяють такі обов'язкові умови:

а) трудова функція — про яку йдеться у ст. 21 КЗпП, коли говориться, що в трудовому договорі має бути зазначена «робота, визначена угодою». Вона вказується шляхом визначення в трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації і посади. Для визначення трудової функції використовується «Класифікатор професій» ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України 28 липня 2010 р. [4]. За основу його розроблення прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій, яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці рекомендувала для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією. Професія — це рід трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, які дають можливість здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва з урахуванням різних форм влас-

ності чи господарювання. Спеціальність є сукупністю набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах даної професії. Кваліфікація — рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями. Кваліфікація є ступенем професійної навченості, тобто рівнем підготовки, досвіду і знань з певної спеціальності. Посада є службовим положенням працівника, зумовленим колом його прав та обов'язків і характером відповідальності;

б) угода про прийняття на роботу є взаємним волевиявленням сторін трудового договору з приводу влаштування працівника на певну роботу на підприємство, в установу чи в організацію;

в) умови оплати праці. Сторони трудового договору домовляються про розмір посадового окладу, тарифної ставки та відрядних розцінок, наявність і величину доплат, надбавок, премій та заохочувальних виплат, порядок виплати заробітної плати тощо;

г) місце роботи — певне підприємство (установа, організація), розташоване в певній місцевості, на якому буде працювати працівник;

д) строк дії трудового договору. За ст. 23 КЗпП трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Умови трудового договору, що включаються у його зміст, визначені у ст. 57 Трудового кодексу Російської Федерації [5]. В новому Кодексі, на відміну від КЗпП РРФСР 1971 р., де йшлося лише про істотні умови праці, під якими, зокрема, розумілися система і розмір оплати праці, пільги, режим роботи тощо, визначено перелік обов'язкових умов, які повинні бути включені в будь-який трудовий договір. Разом із тим навіть при відсутності у трудовому договорі будь-якого із обов'язкових умов такий договір, на відміну від цивільно-правового, вважається укладеним із зазначеного в ньому моменту.

Цікаво, що у редакції ст. 57 ТК РФ до 30 червня 2006 р. розглядувані умови іменувалися «суттєвими». Заміна терміна «істотні» умови на «обов'язкові» є цілком правомірною, оскільки термін «істотні» стосовно до всіх умов, що містяться у ст. 57 ТК РФ, не відповідав сформованим у юридичній науці уявленням про поняття «істотні умови договору». Ними визнаються умови, необхідні і достатні для того, щоб договір вважався укладеним. До таких умов з числа умов, передбачених аналізованою нормою, повною мірою можна віднести тільки такі, як місце роботи, трудова функція і дата початку роботи. Що стосується інших «обов'язкових» умов, то їх обсяг залежить виключно від тієї мети, для якої приймається відповідна норма. Виходячи із загальної мети трудового законодавства, сформульованої в ст. 1 ТК РФ (захист прав і інтересів працівника та роботодавця), визнання обов'язковими для включення в трудовий договір тих умов, які передбачені ст. 57 Кодексу, можна вважати виправданим, за винятком умов, які обов'язкові для сторін трудового договору в силу

закону чи іншого нормативного правового акта, наприклад про обов'язкове соціальне страхування.

До числа обов'язкових для включення в трудовий договір умов ч. 2 ст. 57 ТК РФ відносять: місце роботи, під яким розуміється конкретна організація — юридична особа, яка має своє найменування; трудову функцію працівника, яка полягає у виконанні роботи за певною посадою у відповідності зі штатним розкладом або за певною професією чи спеціальністю із зазначенням кваліфікації або у виконанні конкретного виду роботи, що доручається працівникові; дату початку роботи, тобто число, місяць і рік, з якого працівник зобов'язаний приступити до виконання своїх трудових обов'язків; умови оплати праці, в тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу) працівника, доплати, надбавки і заохочувальні виплати; режим робочого часу і часу відпочинку; компенсації за важку роботу і роботу з шкідливими та (або) небезпечними умовами праці, а також характеристики умов праці на робочому місці, якщо працівник відповідно до трудового договору приймається на роботу у відповідних умовах; умови, що визначають в необхідних випадках характер роботи (рухомий, роз'їзний, в дорозі та ін.); умову про обов'язкове соціальне страхування, на яку має право працівник відповідно до Трудового кодексу та інших федеральних законів.

У деяких випадках ТК, федеральними законами та іншими нормативно-правовими актами передбачається внесення певних умов у трудовий договір в обов'язковому порядку. Так, згідно зі ст. 9 Федерального Закону «Про аварійно-рятувальні служби і статус рятувальників» від 22 серпня 1995 р. [6] у трудових договорах з громадянами, які вступають у професійні аварійно-рятувальні служби, професійні аварійно-рятувальні формування на посади рятувальників, закріплюються особливості та режим роботи рятувальників, порядок та умови оплати праці, соціальні гарантії та пільги рятувальникам, зобов'язання неухильного виконання рятувальниками покладених на них обов'язків і розпоряджень керівників аварійно-рятувальних служб, аварійно-рятувальних формувань на чергуванні і при проведенні робіт з ліквідації надзвичайних ситуацій.

За Трудовим кодексом Республіки Білорусь [7] трудовий договір повинен містити в якості обов'язкових такі відомості та умови: дані про працівника і наймача, які уклали трудовий договір; місце роботи із зазначенням структурного підрозділу, до якого працівник приймається на роботу; трудова функція (робота за одною або декількома професіями, спеціальностями, посадами з зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розкладу наймача, функціональних обов'язків, посадової інструкції); основні права й обов'язки працівника і роботодавця; строк трудового договору (для строкових трудових договорів); режим праці та відпочинку (якщо він щодо даного працівника відрізняється від загальних правил, встановлених у наймача); умови оплати праці (в тому числі розмір тарифної ставки (окладу) працівника, доплати, надбавки і заохочувальні виплати).

Однак низка умов трудового договору не може бути встановлена за угодою сторін. До їх числа відносяться: умови, що стосуються підстав звільнення;

встановлення не передбачених законом дисциплінарних стягнень; введення для працівників додаткових підстав повної матеріальної відповідальності; порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.

Законодавство країн далекого зарубіжжя також визначає мінімум обов'язкових відомостей, які повинні включатися в будь-який трудовий договір.

Так норвезьким законодавством передбачені такі обов'язкові умови і відомості, як: 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. Деякі із зазначених відомостей можуть являти собою посилення на відповідні закони та інші нормативні акти.

У Люксембурзі трудові договори повинні 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 при наймі письмовий документ, в якому мають бути визначені: дата початку роботи, місце роботи, трудова функція, заробітна плата та інші умови, погоджені сторонами [8].

За законодавством Болгарії трудовий договір має визначати: (а) місце роботи, (б) найменування посади й характер роботи, (в) дату укладення і початок його виконання, (г) строк трудового договору, (д) розмір основної й подовженої щорічної відпустки, а також додаткових річних оплачуваних відпусток, (е) однаковий строк (для обох сторін) попереднього повідомлення при припиненні трудового договору, (є) основні й додаткові постійні трудові винагороди, періодичність їх виплати, (ж) тривалість робочого дня або тижня [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 даному 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 трудовій договір включається умова про тривалість робочого дня і робочого тижня [8].

Федеральним законодавством США і законодавством штатів регулюються наступні умови трудового договору: мінімальний розмір заробітної плати, максимальний строк трудового договору, порядок виплати заробітної плати, тривалість робочого часу протягом тижня, види відпочинку, мінімальна тривалість щорічної відпустки, обов'язкова оплата понаднормових робіт.

Хорватське законодавство зобов'язує включати в трудовий договір відомості про спеціальність, професію, рівень кваліфікації працівника та інші вимоги до його професійних здібностей. Договір визначає день прийому на роботу, три-

валість робочого часу, строк випробування, розмір заробітної плати, тривалість щорічної основної та додаткової відпустки, інші права й обов'язки сторін.

Згідно з законодавством про працю Чехії роботодавець зобов'язаний погодити з працівником у трудовому договорі наступні істотні умови: рід роботи; місце виконання роботи (населений пункт, структурний підрозділ або іншим чином певне місце); дату початку роботи [10].

Трудовий договір за законодавством КНР має включати такі обов'язкові умови, як: а) ім'я й місце проживання юридичного представника або головної відповідальної особи роботодавця; б) ім'я, місце проживання й номер посвідчення або іншого документа, що засвідчує особу працівника; в) обсяг і місце роботи; г) робочі години, часи відпочинку й відпустки; д) оплата праці; е) соціальне страхування; є) охорона й умови праці, захист від виробничих ризиків; ж) інші умови, які згідно із законами і правилами слід включити в договір [11].

Таким чином, зарубіжні законодавчі акти у царині праці, як правило, не переслідують мети врегулювання трудових відносин у їх повному обсязі, визначення всіх умов праці. У першу чергу централізованій регламентації піддаються основні, принципові питання взаємодії сторін трудових правовідносин. Стосовно ж змісту трудового договору законодавець обмежується встановленням лише основних положень, з урахуванням яких сторони можуть досягти домовленості у договірному порядку. Загалом же трудове законодавство зарубіжних країн до числа обов'язкових умов трудового договору, як правило, відносить: місце роботи; час початку роботи і строк трудового договору; трудову функцію працівника; режим праці й відпочинку; умови й розмір оплати праці. Такий підхід має бути обов'язково врахований при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України.

Література

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50 (Додаток). — Ст. 375.
2. Підпригора О. А. Цивільне право : підручник / О. А. Підпригора. — К. : Вентурі, 1997. — 480 с.
3. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. 4-те вид., переробл. і допов. — Х. : ФППП, 2011. — 800 с.
4. Класифікатор професій ДК 003:2010 : затв. наказом Держспоживстандарту України 28 лист. 2010 р. № 327 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://search.ligazakon.ua>.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Государственной Думой РФ 21 дек. 2001 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.consultant.ru/popular/ukrf/1415.html#p1247>.
6. Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей : Федеральный Закон от 22 апр. 1995 г. № 151-03 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://zakonprost.ru>.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июля 1999 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://prmo.by/zakony>.
8. Трудовой договор у Європейських країнах [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://refis.com.ua>
9. Трудовой кодекс Республики Болгарии (в ред. от 25 нояб. 1992 г.) [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.onlinebg.ru/mediawiki/index.php>.
10. Трудовой договор в постсоциалистических странах [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://buklib.net>
11. О трудовом договоре : Закон КНР от 29 июня 2007 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.asia-business.ru/law/law3/dogovor/>

Анотація

Прудніков В. А. **Обов'язкові умови трудового договору в Україні та зарубіжних державах: спроба порівняльно-правового аналізу.** — Стаття.

Зарубіжне трудове законодавство до числа обов'язкових умов трудового договору, як правило, відносить: місце роботи; час початку роботи і строк трудового договору; трудову функцію працівника; режим праці й відпочинку; умови й розмір оплати праці. Такий підхід має бути обов'язково врахований при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудовий договір, зміст трудового договору, обов'язкові умови, зарубіжний досвід.

Аннотация

Прудников В. А. **Обязательные условия трудового договора в Украине и зарубежных государствах: попытка сравнительно-правового анализа.** — Статья.

Зарубежное трудовое законодательство в число обязательных условий трудового договора, как правило, включает: место работы; время начала работы и срок трудового договора; трудовую функцию работника; режим труда и отдыха, условия и размер оплаты труда. Такой подход должен быть обязательно учтен при доработке проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовой договор, содержание трудового договора, обязательные условия, зарубежный опыт.

Summary

Prudnikov V. A. **Mandatory conditions of employment in Ukraine and foreign countries: an attempt to comparative legal analysis.** — Article.

Foreign labor laws in the number of mandatory conditions of the employment contract usually includes: place of work; start time and duration of the employment contract; employee labor function; work and rest; conditions and wages. Such an approach should be taken into account when necessary revision of the draft Labour Code of Ukraine.

Keywords: employment contract, the contents of an employment contract, binding conditions, foreign experience.

УДК 349.235(477): 331.32

О. А. Трюхан

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

В умовах переходу України до ринкових відносин досить актуальною постає проблема вдосконалення трудового законодавства, що відіграє ключову роль у забезпеченні матеріального та культурного рівня населення, його подальшого розвитку як соціально захищеної нації. Одним із чинників у вирішенні цього питання є необхідність розробки та прийняття нового Трудового кодексу України.

Після здобуття Україною незалежності одним із першочергових завдань розбудови демократичної, соціальної та правової держави стало формування власної законодавчої бази, в тому числі і в галузі трудового права. Робота в цій сфері полягає в комплексному оновленні трудового законодавства, яке б відпо-