

Гоголь Юлія Володимирівна,
аспірант кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

ВИДИ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Зміст трудових правовідносин або умови трудового договору складають взаємні права та обов'язки сторін трудового договору. Вони можуть бути встановлені як за законодавством, так і самими сторонами при його укладенні.

За трудовим правом умови трудового договору, що становлять його зміст, прийнято поділяти на два види: **необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові)** [1, с. 216].

Перші – це такі умови, які обов'язково мають бути відображені у трудовому договорі. Без них його не можна укласти взагалі. Факультативні ж умови можуть не включатися до змісту трудового договору, тобто його можна укласти і за відсутності таких умов. Однак якщо у процесі переговорів при укладенні трудового договору сторони визнали за потрібне узгодити також і факультативні умови, то їх значимість для конкретного договору стає такою ж, як і обов'язкових умов. Недосягнення згоди сторонами за обов'язковими і додатковими умовами має одні й ті ж самі правові наслідки – договір не укладається [2, с. 59-60].

За цивільним правом умови договору, щодо яких сторонами досягається згода і в результаті чого він вважається укладеним, називаються істотними. При цьому істотними є як ті умови, що визнані такими за законом або необхідні для договорів певного виду, так і всі інші, щодо яких за заявою однієї зі сторін має бути досягнуто згоди.

У трудовому законодавстві, на відміну від цивільного, таких умов для трудового договору не передбачено. Хоча термін «істотні умови» також характерний для трудового законодавства, він вживається в дещо іншому контексті, зокрема коли йде мова про «істотні умови праці» (ч.3 ст.32 КЗпП України).

Однак треба зазначити, що поняття «умови трудового договору» і «умови праці» не є тотожними. Умови праці прийнято визначати як сукупність таких чинників як соціальні та виробничі, за яких здійснюється праця [3, с. 103]. Деякі науковці ці чинники називають факторами виробничого середовища та трудового процесу, які впливають на працездатність та здоров'я людини [4, с. 133].

Отже, істотними умовами трудового договору можна назвати умови, визнані такими законодавством, а також внесені в трудовий договір за ініціативою будь-якої із сторін і по яких сторони трудового договору повинні досягти згоди.

А тому, істотними мають визнаватися обов'язкові і факультативні умови. А за правилами ст.153 ЦК України трудовий договір вважатиметься укладеним з моменту, коли між сторонами у належній формі (письмовій) буде досягнуто згоди за усіма його істотними умовами.

Однією з необхідних умов трудового договору є умова про трудову функцію працівника. Трудова функція працівника – це робота за визначеною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Слушною є думка П.Д. Пилипенка про те, що професія, спеціальність і кваліфікація – це такі ж ознаки суб'єктивного характеру, як вік, освіта, знання іноземної мови, стаж попередньої роботи, переважно беруться до уваги при укладенні трудового договору. Як правило, ці вимоги уже наперед закладені у визначених кваліфікаційних характеристиках посад чи виконуваних робіт. Необхідність виконання тієї чи іншої роботи зумовлена потребою досягнення мети підприємницької діяльності роботодавцем. Тому при укладенні трудового договору саме ознаки об'єктивного характеру є домінуючими при формуванні умов про трудову функцію працівника. Якщо показники суб'єктивного плану (професія, спеціальність, кваліфікація) і можуть бути проігноровані у виняткових випадках при укладенні трудового договору з огляду на якісь інші ділові якості особи, що влаштовується на роботу, то сам вид роботи чи посада, яку необхідно замінити, з огляду на їх об'єктивний характер, зміненими бути не можуть [2, с. 71-72].

Отже, така необхідна умова трудового договору, як трудова функція працівника, характеризується поєднанням суб'єктивних чинників: професії, спеціальності, кваліфікації та чинників об'єктивного плану: відповідної посади чи виконуваної роботи.

Місце роботи як одна з необхідних умов трудового договору характеризує передусім правове становище роботодавця як учасника трудових правовідносин. А тому місце роботи – це підприємство, установа, організація, де працівник виконує свою трудову функцію, а також місцевість, де розташовані відповідні підприємства, установи, організації.

Від місця роботи необхідно відрізнити робоче місце. Під поняттям «робоче місце» розуміють визначене місце (ділянка) виробничої площі, оснащена устаткуванням, інструментами, необхідними для роботи, місце безпосереднього виконання трудової функції [5, с. 57]. Як правило, конкретне місце праці у трудовому договорі не уточнюється. Але умова про робоче місце працівника може бути об'єктом обговорення сторін при укладенні трудового договору. Отже, умова про робоче місце роботи, не є обов'язковою при укладенні трудового договору. Але тоді, коли сторони все ж обирають об'єктом погодження і зрештою погоджують умову про робоче місце, вона набирає значення істотності. Це означає, що надалі у трудових правовідносинах умова про робоче місце є рівноцінною іншим істотним умовам трудового договору. Тому за загальним правилом змінювати таку умову без погодження з працівником не можна.

Ще однією обов'язковою умовою трудового договору є умова про оплату праці працівника. В умовах переходу до ринкової економіки вже не централізовані норми про єдині і типові тарифні ставки та посадові оклади визначають систему оплати праці, а норми договірної характеру, які є результатом взаємного погодження сторін трудових правовідносин.

До обов'язкових умов трудового договору також можна віднести умову про час початку виконання обумовленої роботи. Серед необхідних умов трудового договору можна виділити умову про строк дії трудового договору. За загальним правилом трудовий договір укладається на невизначений строк. Але в окремих випадках може укладатись на певний термін, визначений сторонами.

Крім обов'язкових умов, трудовий договір містить додаткові, до яких належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, режиму праці та відпочинку, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника, заборони сумісництва тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо покращення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

Факультативні (додаткові) умови, на відміну від необхідних умов трудового договору, мають таку особливість: вони не є обов'язковими для їх погодження під час прийняття на роботу. Тому в кожному конкретному випадку такі умови стають об'єктом переговорів лише у разі, коли одна зі сторін наполягає на включенні їх до змісту трудового договору.

Отже, можна зробити висновок, що на сьогодні все більшого значення при укладенні трудових договорів надається факультативним умовам, які в результаті погодження їх сторонами набувають у майбутніх трудових правовідносинах такої ж ваги, як і необхідні умови трудового договору.

Література:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.
2. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – 146 с.
3. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101-105.
4. Молодцов М.В., Головіна С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Изд-во НОРМА, 2003. – 640 с.
5. Кривой В.И. Место работы по советскому трудовому праву // Советское государство и право. – 1989. – № 11. – С. 53-61.