УДК 331.106.2: 349.2

Баскакова Ю.В.
здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ

Юридична природа трудового договору з державними службовцями

У процесі трансформації українського суспільства до ринкової економіки, відбувається системна зміна парадигми державного регулювання: командні методи і тоталітарний соціалістично-економічний диктат держави поступово змінюються цілями, функціями, принципами, методами притаманними державному регулюванню саме в демократичному суспільстві. Зміни, що відбуваються у суспільному житті, не можуть не впливати на розвиток і удосконалення трудових правовідносин з державними службовцями. Отже, в умовах існування різноманітних рівноправних форм власності: приватної, колективної і державної існує проблема чіткого правового забезпечення належного функціонування трудових відносин. Існуюче законодавство про працю, зорієнтоване на планову економіку, має бути замінене на нормативно-правове забезпечення пристосоване до вимог демократичного суспільства. Природно, нове законодавство мусить не тільки відповідати вимогам сучасної практики розвитку соціально-трудових відносин, але й відбивати досягнення науки трудового права, враховувати досвід його культурно-історичного розвитку. З огляду на викладене, формування демократичного суспільства потребує розробки й прийняття нового Трудового Кодексу України, метою якого є закріплення й удосконалення юридичних гарантій трудових прав державних службовців, особливо у випадку зміни істотних умов трудового договору.

Правовідносини зі зміни істотних умов трудового договору державних службовців – це різновид індивідуальних трудових відносин. У таких правовідносинах беруть участь ті самі сторони, що й в основних трудових правовідносинах – працівник і роботодавець. Сьогодні, в умовах реформування трудового законодавства, що здійснюється на підставі Конституції України [1], даний різновид трудових правовідносин вимагає глибокого комплексного до-

слідження з метою розробки концепції розвитку правовідносин зі зміни істотних умов трудового договору, усунення колізій норм спеціального законодавства, які за своїм змістом не відповідають вимогам Кодексу Законів про працю.

Слід зазначити, що головним юридичним фактом, який призводить до встановлення службово-трудових правовідносин, є трудовий договір або контракт, який може бути укладений як шляхом підписання письмового трудового договору, так і шляхом фактичного допуску до виконання трудових обов'язків. З моменту підписання трудового договору, аналогічно як із моменту виконання службових обов'язків, відповідно до чинного Кодексу законів про працю України, громадянин вважається таким, що перебуває на державній службі в якості державного службовця та має трудові права, надані йому трудовим та спеціальним законодавством.

Свого часу, М.Г. Александров трудовий договір за радянським правом визначав як «угоду про роботу в якості робітника і службовця, тобто не будь-який договір про працю, як можна було б припустити з етимологічного значення цього терміну, а договір про працю саме в якості робітника і службовця» [1]. Наразі, трудовий договір є основним інститутом в системі трудового права. Він є підставою виникнення трудових правовідносин і основною формою залучення до праці. «Як форма найму робочої сили трудовий договір широко використовується в усіх країнах з ринковою економікою» [2 с. 49]. Як зазначають Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна: «Трудовий договір посідає особливе місце у трудовому праві. На підставі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче тягне включення цих суб'єктів у систему відносин, які регулюються трудовим правом. Іншими словами, не буде трудового договору - не буде і трудового права» [3, с. 120]. Правове значення трудового договору (контракту) полягає перш за все в тому, що він є основною правовою формою залучення до праці в органах державної служби; підставою поширення трудового законодавства та законодавства державної служби на його сторони; засобом конкретизації місця та роду роботи [4, с. 168-169]. Ми погоджуємось з наведеними точками зору і вважаємо, що саме договірне регулювання трудових правовідносин з державними службовцями дозволить уникнути суперечностей під час проходження державної служби.

Як бачимо, правовідносини державних службовців з державним органом будуються на договірній основі і регулюються нормами трудового права. Однією з суттєвих гарантій дотримання трудових прав працівників є встановлений законом перелік істотних умов трудового договору як юридичного факту. М.П. Карпушин під юридичними фактами розумів обставини, при наявності яких згідно з приписом норм права, люди набувають прав чи зобов'язуються на певну поведінку [5, с. 75]. В свою чергу О.І. Процевський підкреслює, що «під юридичним фактом треба розуміти обставини, з настанням яких норми права пов'язують різні юридичні наслідки, а не тільки виникнення, зміну чи припинення конкретних правовідносин»[6, с. 81]. Юридичні наслідки, на його думку, можуть виражатися як у виникненні, зміні або припиненні правовідносин, так і в набутті певних прав та обов'язків. О.О. Красавчиков вважає, що «юридичні факти вказують на взаємозв'язок між нормою права і суб'єктивними правами (обов'язками) конкретного суб'єкта» [7, с. 30]. Саме тому, звичайно, будь-яка норма права може бути застосована, а особи можуть виступати суб'єктами права лише тоді, коли в суспільних відносинах є факти, визначені даною нормою юридичними. В нормах Кодексу законів про працю України істотні умов трудового договору як юридичний факт не мають чіткого визначення. Тому слід звернутись до науки трудового права, бо одним із завдань науки трудового права є формування понятійного апарату галузі.

Слід відмітити, що суттєвим недоліком чинного Кодексу законів про працю України є відсутність нормативних визначень більшості понять. І хоча трудове право в основному оперує відомими поняттями, це інколи призводить до різного тлумачення одних і тих же правових явищ. Як зазначав свого часу Діоген: «Поняття є те, що виражає, чим предмет був чи що він є» [8, с. 53-54]. Визначення поняття - завжди один із найважливіших моментів дослідження, оскільки таке визначення демонструє міру істинності розуміння природи того явища (предмета), яке знаходить відображення у відповідному визначенні. Цицерон писав, що « дефініція є стисле і вичерпне роз'яснення ознак тієї речі, яку ми бажаємо визначити» [9, с. 373].

А тому, вважаємо, що поняття в трудовому праві потребують нормативного визначення і наукового тлумачення. Формування лексики трудового права повинно базуватися на системному

підході, який передбачає логічну упорядкованість та послідовність у розширенні понятійного простору галузі, поетапність введення понять та їх визначення. Понятійний апарат, на думку С.Ю. Головіної, «повинен являти не простий набір термінів, а сукупність узгоджених та взаємно підпорядкованих понять, кожне з яких має своє місце та призначення»[10]. З цього приводу О.М. Васильєв справедливо зазначає, що «в юриспруденції, як і в будь-якій науці, завдання визначення (дефініції) як логічної операції над поняттями полягає в тому, щоб розкрити зміст цих понять, суттєві ознаки досліджуваного предмета, які відрізняють його від інших суспільних явищ і виділяють його з численності правових»[11].

На даний час у законодавстві та у юридичній науці в цілому правові поняття вживаються як з певним визначенням та роз'ясненням того чи іншого терміну, так і без такого. Так, в чинному Кодексі Законів про працю України, використовується термін «зміна істотних умов праці» проте чіткого визначення цього явища у текстах нормативних актів немає. Брак легального визначення істотних умов, які в обов'язковому порядку повинен містити трудовий договір, не сприяє підвищенню рівня захисту трудових прав державних службовців, зокрема в частині, коли йдеться про необхідність забезпечення такої гарантії як заборона вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. «Адже для того, щоб забезпечити цю гарантію, потрібно передусім визначити у трудовому договорі, про яку саме йдеться роботу і на яких умовах вона виконуватиметься. Особливої гостроти ця проблема набуває при переведенні працівника на іншу роботу та при зміні істотних умов праці. Крім того, важко не погодитись з тим, що, укладаючи трудовий договір, працівника цікавитимуть відомості про роботу, яку він виконуватиме, про місце її виконання, про оплату за неї» [12, с. 20]. Отже, законодавче закріплення поняття істотних умов трудового договору сприятиме прийняттю об'єктивних рішень в питаннях визнання трудового договору недійсним. Новий тлумачний словник української мови надає дефініцію істотного – як «такого, що становить суть (зміст) або стосується суті чого-небудь; дуже важливий, значний, вагомий» [13, с. 798]. Відповідно до ст. 368 Цивільного кодексу України «договір вважається укладеним, якщо сторони в належній формі

досягли згоди з усіх істотних умов договору». Ст. 638 Цивільного кодексу України передбачено, що істотними вважаються умови, необхідні і достатні для укладення договору. Як випливає з наведеного положення, дана норма поділяє істотні умови на чотири групи: 1) умови про предмет; 2) умови, визначені законом як істотні; 3) умови, які є необхідними для договорів даного виду; 4) умови, щодо яких за заявою однієї з сторін має бути досягнуто згоди.

М.І. Бару мав рацію, коли назвав істотними ті умови, які позначаються на правовому, матеріальному і моральному становищі працівника. При цьому він відзначив, що саме тому зміна цих умов і потребує згоди працівника [14, с. 71]. Слід погодитись з думкою П.І. Жигалкіна, що «саме існування трудового договору перебуває в залежності від наявності чи відсутності домовленості по всіх обов'язкових умовах» [15, с. 12]. Цієї ж позиції притримується В.І. Прокопенко, який зазначає – «Сукупність умов, які визначають взаємні права і обов'язки сторін, становлять зміст трудового договору. Такі умови можуть визначатись законодавчими або іншими нормативними актами і встановлювати, наприклад, мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість трудової відпустки, максимальну тривалість робочого часу тощо. Одночасно значна кількість умов трудового договору визначається сторонами трудового договору при його укладенні. Умови трудового договору можуть бути обов'язковими, (їх ще називають необхідними) і факультативними (додатковими). Обов'язковими (необхідними) умовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них слід віднести взаємне волевиявлення сторін про прийняття — влаштування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи»[19].

В свою чергу, Т.В. Кашаніна серед умов, які виробляються договірними сторонами, виокремлює «суттєві (основні, обов'язкові) та прості (додаткові)». На її думку, до суттєвих умов слід віднести такі, без яких договір не вважається укладеним і не породжує правовідносин, а прості умови не впливають на сам факт існування договору. Виокремлення суттєвих умов у змісті договору має на меті встановлення кола питань, з моменту погодження яких сторонами договір вважається укладеним. Відсутність у договорі хоча б однієї з суттєвих умов свідчить про те, що взаємопого-

дженого волевиявлення сторін не досягнуто. Дещо відрізняється класифікація умов договору, запропонована авторами підручника з зобов'язального права, які виділяють суттєві, звичайні та випадкові умови. «Суттєвими вважаються умови, які названі такими в законі. Звичайні – це умови, які передбачені в законі чи іншому правовому акті й стають обов'язковими для сторін унаслідок факту укладення договору. Звичайні умови відрізняються від суттєвих тим, що не потребують окремого погодження і про них необов'язково попереджувати в тексті договору. Випадковими умовами слід вважати погоджені сторонами умови з відступом від положень диспозитивних норм або з метою вирішення питань узагалі не врегульованих законодавством» [95, с. 31]. Вважаємо, що використання поняття «випадкових» умов не є правильним у зв'язку з тим, що в законодавстві не існує такої дефініції і її використання призведе до плутанини при розгляді трудових спорів.

Цілком слушною є думка І.П. Грекова – «Державний орган і громадянин України на власний розсуд встановлюють умови майбутнього службово-трудового правовідношення, але вони зобов'язані у будь-якому випадку обумовити пункти трудового договору, що охоплюють згоду про прийняття на роботу, визначення трудової функції державного службовця (спеціальність, кваліфікація, посада) та місце його праці, термін дії трудового договору і початок виконання працівником роботи. У протилежному випадку трудовий договір вважається неукладеним» [16, с. 100]. Водночас ми не можемо погодитись з тим, що державний орган і громадяни на власний розсуд встановлюють умови трудового договору. Умови трудового договору повинні відповідати нормам законодавства. А.В. Андрушко, аналізуючи трудовий договір з державними службовцями, наголошує, що до «обов'язкових умов трудового договору (контракту) з державним службовцем відносяться наступні: умова про місце роботи (конкретний орган державної служби та структурний підрозділ), про трудову функцію (професія, спеціальність, кваліфікація, посада), умова про строк роботи та про оплату праці».

Слід зазначити, що законодавець у процесі правотворчості використовує саме поняття «істотні умови трудового договору». Так відповідно до ст. 32 Кодексу Законів про працю істотними умовами праці вважаються – система та розміри оплати праці,

пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів й найменування посад та ін. Щоб відповідати сучасним потребам суспільства, законодавство повинно бути досконалим як за змістом, так і за формою. До формальних засобів його удосконалення відноситься, зокрема, і «законодавча термінологія». Тому вважаємо за необхідне використовувати поняття «істотні умови», а не «обов'язкові умови» трудового договору.

Отже до істотних умов трудового договору (контракту) з державним службовцем відносяться: місце роботи, посада, режим роботи, строк на який укладається трудовий договір, умови та розміри оплати праці. Істотні умови трудового договору з державними службовцями – це закріплені в нормах трудового права та законодавства про державну службу правові вимоги щодо порядку проходження громадянами державної служби.

Проаналізувавши істотні умови трудового договору з державними службовцями можемо зробити висновок про нагальну необхідність закріплення цих умов в трудовому договорі з державним службовцем під час вступу на державну службу. Саме трудовий договір передбачає сталість врегульованих ним правовідносин. Тому, цілком зрозуміло, чітке визначення істотних умов трудового договору тільки укріпить стабільність трудових правовідносин.

Узагальнюючи вище викладене, можна зробити висновок, що істотні умови трудового договору це ті умови праці, зміна яких значно впливає на правовий статус державного службовця. Під зміною істотних умов трудового договору слід розуміти діяльність уповноважених органів відносно переведення працівника в іншу місцевість, на іншу посаду поза межі відповідної кваліфікації, термінів угоди у часовому просторі, або пониження чи підвищення заробітної плати, а також графіка роботи. Зміна істотних умов трудового договору (контракту) є юридичним фактом, який вимагає перезаключення трудового договору, або його припинення. Отже, законодавче закріплення поняття істотних умов трудового договору та визначення цих умов у Кодексі законів про працю надасть можливість вдосконалити та впорядкувати порядок укладення трудового договору з державними службовцями.

Література

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.: Юрид. изд., тип. МИД СССР, 1948. - С. 232.

2. Трудове право України. Курс лекцій /За ред. П.Д. Пилипенко. – Львів: "Вільна Україна", 1996. – 159с.

3. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. – Х.: Одиссей, 1999. – 480с.

4. Трудовое право. Учебник. / Бриллиантова Н.А., Киселев И.Я., Малов В.Г., Снигирева И.О., Шеломов Б.А. / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2001. – 178 с.

5. Карпушин М.П. Особенности трудовых правоотношений. – М.: Моск. Гос. ун-та, 1978. – 75с.

6. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. - М.: Юр.лит, 1972. - 26 с.

7. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском праве. – М.: Госюриздат, 1958. – 85-86 с.

8. Антология кинизма. Фрагменты сочинений кинических мыслителей. / Под ред. И.М. Нахова.— М.: Наука, 1984.— 398 с.

9. Таранов П.С. Анатомия мудрости. 120 философов. Т.1. – Симферополь, «Таврида», 1997. – 456с.

10.Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. – Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. – 180 с.

11. Васильєв М.П. Законодательная техника: Научно-практическое пособие. – М.: Городец, 2000. – 237с.

12. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору. дис.. канд. юр. наук Львів 2004 – 202 с.

13. Новий тлумачний словник української мови: У 3 т. – К.: Аконіт, 2001. – Т.1. – 928 с.

14. Бару М.І. До питання про класифікацію умов трудового договору. – Радянське право. – 1984. – № 11. – С. 70-72.

15. Жигалкин П.И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров. – К.: Высшая шк., 1977. – 122 с.

16. І.П.Греков Особливості правового регулювання праці державних службовців Х – 2003 189 с.