

ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2(4)

Ф. Цесарський, кандидат юридичних наук, доцент, Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

Типові моделі правової регламентації трудових договорів у законодавстві країн Центральної та Східної Європи

Сучасний етап розвитку трудового права України багато в чому нагадує ситуацію, що склалася у країнах Центральної та Східної Європи в 90-ті роки ХХ ст. Намагання цих держав наблизитися до стандартів трудового права, прийнятих у країнах Європейського Союзу, привели до суттєвих змін у трудовому законодавстві, які стосувалися і правового інституту трудового договору.

Саме тому в контексті радіальних змін, які найближчим часом торкнуться інституту трудового договору в Україні, є доцільним осмислити досвід країн Центральної та Східної Європи в реформуванні договірних відносин на ринку праці.

Таким чином, метою цієї статті є визначення характерних особливостей функціонування інституту трудового договору відповідно до норм сучасного трудового права постсоціалістичних країн Європи.

Перш за все слід зазначити, що зміни у трудовому праві цих країн були цілком закономірними, вони стали наслідком змін суспільного ладу, здійснення економічних і політичних перетворень, руху до ринкової економіки, формування громадянського суспільства, плюралістичної парламентської демократії західного типу.

Під впливом цих обставин до трудового законодавства вносилися значні зміни, із нього виключалися поняття, положення, конструкції, що відбивали ідеологію і практику соціалістичного суспільного ладу. До законодавства вносилися численні виправлення та доповнення;

почалася активна рецепція багатьох норм, положень, а іноді й цілих законодавчих інститутів¹.

Водночас не можна не зазначити, що у діючому законодавстві про працю постсоціалістичних європейських країн і нині зберігається чимало норм і положень із соціалістичного минулого, які виправдали себе і підтримуються профспілками, працівниками і разом з тим не суперечать фундаментальним засадам ринкової економіки і європейським трудовим стандартам².

Мабуть, саме такий поміркований, синтетичний підхід потрібно обрати і українським законодавцям у процесі реформування трудового права України, роботи над новим Трудовим кодексом, внесенням змін до системи правового регулювання трудових договорів.

Що стосується трудових договорів у країнах Центральної і Східної Європи, то у попередній період трудовий договір як джерело правових норм був урегульований у трудовому праві Угорщини (заводський), Югославії (для приватних підприємств), Польщі (галузевий). У Румунії, Болгарії, Чехословаччині нормативне значення договорів було незначним³.

Зміни в регулюванні трудових договорів були впроваджені в Болгарії шляхом прийняття «нового» Кодексу про працю у 1986 р., в Угорщині прийняттям Кодексу законів про працю 1992 р., у Польщі — істотною модифікацією глави Трудового кодексу про трудовий договір у 1994 р., у Румунії — Трудовим кодексом, прийнятим у 2003 р. і зовсім новим Трудовим кодексом, який був прийнятий у 2011 р. і став, по суті, новою редакцією Кодексу 2003 р.

У цих законодавчих актах норми, що стосувалися трудових договорів, були істотно модифіковані при входженні країн Центральної та Східної Європи до Європейського Союзу, що є актуальним і для сучасної України⁴.

Як відомо, Україна до сьогодні стояла на позиціях модифікації існуючого Кодексу законів про працю, тільки останніми роками в нашій

¹ Грушин С. Т. Влияние западноевропейского опыта на реформирование институтов трудового права в странах Восточной и Центральной Европы / С. Т. Грушин // Сб. науч. ст. «Акт. проблемы экономики, социологии и права». – Пятигорск, 2010. – С. 125.

² Чернявин П. Л. Новейшие тенденции развития трудового права в странах Центральной и Восточной Европы / П. Л. Чернявин // Труд за рубежом. – 2009. – № 2. – С. 109.

³ Грушин С. Т. Влияние западноевропейского опыта на реформирование институтов трудового права в странах Восточной и Центральной Европы / С. Т. Грушин // Сб. науч. ст. «Акт. проблемы экономики, социологии и права». – Пятигорск, 2010. – С. 126.

⁴ Смушков А. Л. Применение трудового договора в зарубежной практике / А. Л. Смушков // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 4. – С. 25.

країні йде мова про прийняття нового Трудового кодексу, тому доцільним є вивчення практики регулювання трудового договору в «нових» трудових кодексах постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи. Мабуть, найбільш типовими підходами до визначення умов трудового договору в трудових кодексах країн Західної та Центральної Європи є підходи, обрані Угорщиною, Румунією та Болгарією.

На думку Е. Б. Френкеля, «Трудовий кодекс Угорщини являє собою європейський тип трудового права, для якого є характерним одночасне визнання ролі капіталу, приватної власності, прерогативи підприємців і не менш важливої ролі праці, профспілок, трудових колективів, встановлення численних обмежень господарської влади»¹. Із таким твердженням можна погодитися з деякими застереженнями, оскільки норми, закладені в цьому Трудовому кодексі, багато в чому нагадують «соціалістичну» модель регламентації договірних відносин на ринку праці. Відповідно до законодавства Угорщини основна вимога, пропонується до змісту трудового договору, полягає в тому, що він не повинен суперечити колективному договору. Виняток передбачений лише для випадків, коли у трудовому договорі встановлюються більш сприятливі умови порівняно з колективним договором².

За законодавством Угорщини сторонами трудового договору є роботодавець і працівник, саме ж укладення трудового договору породжує у сторін певні права та обов'язки. До обов'язків роботодавця належать: забезпечення здорових і безпечних умов праці працівника; організація раціонального процесу праці; надання інформації, забезпечення керівництва, необхідного працівникові для виконання своїх трудових функцій; створення умов для придбання працівником знань, необхідних для виконуваної ним роботи; виплата працівникові заробітної плати, установлені законом або трудовим договором.

Обов'язками працівника є такі: бути на роботі в зазначеному місці і час у працездатному стані і трудитися протягом робочого часу або перебувати в цей період у розпорядженні роботодавця з метою виконання роботи; виконувати свою роботу відповідно до встановленої трудовим договором кваліфікації і т. ін. Працівник зобов'язаний про-

¹ Венгрия: новая кодификация трудового законодательства / под ред. Э. Б. Френкель // Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование. – М., 2002. – С. 405.

² Кодекс законов о труде Венгрии (на русском языке) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.google.com.ua/interstitial?url=http://legislationline.org/ru/topics/country/25/topic/1/subtopic/>

ходити призначене роботодавцем навчання, брати участь у заходах з підвищення кваліфікації і складати встановлені іспити¹.

Разом із тим Трудовий кодекс Угорщини увібрав у себе і елементи ринкового підходу до регулювання трудових відносин.

Працівник повинен зберігати виробничу (комерційну) таємницю, а також найважливішу інформацію щодо роботодавця, його діяльності, яка стала йому відома в процесі роботи, зобов'язаний інформувати підприємця стосовно його роботи за сумісництвом. Підприємець може не дозволити сумісництво або припинити його, якщо воно зачіпає його законні ділові інтереси².

Звертає на себе увагу те, що в Трудовому кодексі Угорщині інститут трудового договору регламентується детально, у ньому прописані майже всі істотні умови трудового договору, що характерно і для аналогічних нормативних актів країн СНД.

У цілому проведений аналіз дає змогу констатувати, що угорський підхід до регулювання договірних трудових відносин має дещо односторонній характер — досить повно прописані умови, що захищають права працівників, значно меншою мірою регламентовані в Кодексі права підприємців, що, безумовно, не відповідає реальним умовам функціонування ринкової економіки.

У Трудовому кодексі Румунії, який діяв до 1 травня 2011 р., на відміну від Угорщини, увага сконцентрована в основному на практичних аспектах функціонування трудового договору³.

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 випадку тимчасового підвищення ділової активності роботодавця; під час сезонних робіт; у разі заміни найманого працівника, а також коли дія договору його найму тимчасово припинена; у випадках, передбачених законом, з метою надання допомоги певним категоріям безробітних⁴.

¹ Кодекс законов о труде Венгрии (на русском языке) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.google.com.ua/interstitial?url=http://legislationline.org/ru/topics/country/25/topic/1/subtopic/>

² Там само.

³ Киселев И. Я. Реформирование института трудового договора: зарубежный опыт / И. Я. Киселев // Человек и труд. – 1998. – № 3. – С. 67.

⁴ Трудовой Кодекс Румынии (на русском языке) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.google.com.ua/interstitial?url=http://legislationline.org/ru/topics/country/27/topic/1/subtopic/topics/country/25/topic/1/subtopic/>

Особливим чином у Румунії регулюється укладення тимчасових трудових угод. Тимчасова трудова угода укладається з агентом по аутсорсингу (аутсорсинг — залучення зовнішніх ресурсів для вирішення власних проблем і завдань), комерційними компаніями, Міністерством праці, соціальної єдності і сім'ї. Укладення таких контрактів компанія, що наймає, зобов'язана здійснювати тільки через агентів по аутсорсингу.

Про те, що румунське трудове законодавство має занадто ринкову спрямованість, свідчить і той факт, що з 1 травня 2011 р. у Румунії набув чинності новий Трудовий кодекс, згідно з яким строк трудового договору на певний період був продовжений від двох до трьох років. Тривалість робочого часу не може перевищувати 48 годин на тиждень, включаючи понаднормові, які мають бути компенсовані платними вихідними у наступні 60 календарних днів. У разі якщо компанія перебуває у скрутному становищі, вона зможе скорочувати витрати на персонал шляхом скорочення робочого часу від 5 до 4 днів на тиждень при зменшенні зарплат лише після консультацій із профспілками.

Новий Трудовий кодекс вводить пріоритет критеріїв ефективності виробництва перед соціальними правами робітників, зменшуючи відпустки та припускаючи необмежену роботу в наочний час, хоча при цьому роботодавець зобов'язаний встановити планування відпустки з тим, щоб кожен працівник мав на рік принаймні 10 днів безперервної відпустки. Крім того, надбавка для нічної роботи збільшилася від 15 до 25 %¹.

Отже, Трудовий кодекс Румунії в частині регулювання інституту трудового договору є більш «ринковим», він відбиває саме ринковий підхід до регулювання договірних відносин на ринку праці, які є наслідком об'єктивних економічних процесів.

У контексті розглядуваної проблеми для України особливий інтерес становить досвід реформування інституту трудового договору в Болгарії, оскільки в цій країні діє Трудовий кодекс, прийнятий у 1986 р., і в процесі розвитку соціально-політичних та економічних умов країни зазнав серйозних трансформацій.

У прийнятому у 1986 р. у Болгарії Трудовому кодексі питанням трудового договору була присвячена глава V «Виникнення й зміна трудових праввідносин» (нагадаємо, що в Кодексі 1951 р. норми про трудовий договір були розміщені в різних його главах). У новому Кодексі була

¹ Новий трудовий кодекс Румунії [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://fr-fr.facebook.com/notes/radio-romania-international/%D0%>

створена послідовна і порівняно чітка система не лише підстав виникнення трудових правовідносин, а й окремих видів трудових договорів. Законодавець почав використовувати такі поняття, як «підприємство», «робітник», «адміністрація» і «керівництво підприємства»¹.

Стаття 66 Трудового кодексу відносить до необхідних умов трудового договору (крім характеру роботи або трудової функції й місця роботи, як це було передбачено в ст. 15 Кодексу 1951 р.²), умову про винагороду за працю. Так був покладений початок децентралізованому регулюванню трудових відносин а, точніше, договірному способу встановлення розміру основної заробітної плати робітника або службовця за допомогою трудового договору. Ця ж стаття надала можливість сторонам трудового договору включати до його змісту й інші умови, такі, наприклад, як умова про підвищення кваліфікації або про соціально-побутове обслуговування, які не врегульовані ні трудовим законодавством, ні колективним договором³.

Порівняно зі ст. 64 Трудового кодексу (у редакції 1951 р.) ст. 68 чіткіше регулює строкові трудові договори. Крім того, вона включає два нових види строкових трудових договорів: трудовий договір із молодими фахівцями або молодими кваліфікованими працівниками на період від 1 до 3 місяців; трудовий договір з особами, що обираються на роботу за конкурсом, на період не більше 6 місяців. Строк, протягом якого строковий трудовий договір може трансформуватися у трудовий договір на невизначений строк, у новому Кодексі становить сім днів. Крім того, виникли й інші умови, необхідні для продовження його строку: посада і відсутність заперечень із боку роботодавця про продовження строку договору. Ці ж правила застосовуються і до строкових трудових договорів, що укладаються для заміщення відсутнього робітника.

Кодекс 1986 р. установив єдиний строк випробування — до трьох місяців і ввів заборону на його встановлення для певних категорій, наприклад, для осіб віком до 18 років; вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 6 років; робітників, що підлягають працевлаштуванню за направленням органів охорони здоров'я; молодих фахівців і робітників, що вперше влаштовуються на роботу тощо. Законодавець установив ці заборони, виходячи з вікових, медичних, освітніх і соціальних критеріїв.

¹ Станойчевски А. Трудов договор.ю Правни основания за възникване и прекратяване / А. Станойчевски, Н. Гебеджелиев. – С., 1995. – С. 89.

² Трудовой кодекс Республики Болгария от 1951 г. с посл. доп. и изм. // Известия. – 1951. – № 91. – С. 3–5.

³ Иосифов Н. Самоуправление на трудовия коллектив: права и задължения / Иосифов Н. – С., 1988. – С. 77.

Уперше в трудовому законодавстві Болгарії з'явився такий вид трудового договору, як договір про участь у роботі тимчасового трудового колективу. На наш погляд, він є за своєю правовою сутністю або договором про зовнішнє сумісництво, або про роботу в умовах неповного робочого часу, або строковим договором¹.

Становить інтерес розділ IX «Додаткова праця за трудовим договором», у якому законодавчо закріплені два види трудових договорів про додаткову працю: на своєму й на іншому підприємстві (зовнішнє сумісництво). Відносно договору про зовнішнє сумісництво законодавець увів такі вимоги: подібний договір можна укласти тільки з одним роботодавцем за згоди роботодавця за основним місцем роботи. При цьому керівник підприємства може дати свою згоду тільки з урахуванням думки трудового колективу. Що стосується строку трудового договору, то у ст. 68 Трудового кодексу було внесене доповнення, відповідно до якого його максимальний строк не може перевищувати трьох років, якщо законодавством не передбачене інше.

Разом із тим практика розвитку ринкової економіки вносила свої корективи, наприклад, у Трудовому кодексі при укладенні трудового договору з працівниками, зайнятими безпосередньо у сфері матеріального виробництва, потрібною була згода загальних зборів або ради бригади первинного трудового колективу на їх приймання на роботу. Застосування цих положень на практиці створювало труднощі для нормального функціонування діяльності підприємств, установ, організацій, позбавляло їхніх керівників можливості самостійно, без будь-якого втручання укласти трудові договори з працівниками, крім того, застосування цих положень у більшості випадків мало здебільшого формальний характер. Оскільки така процедура укладення трудових договорів зменшувала роль керівників підприємств у доборі персоналу, в 1990 р. ці положення було скасовано, а з тексту Кодексу була виключена вимога про згоду загальних зборів або ради бригади первинного трудового колективу на укладення трудових договорів із працівниками.

Деякі зміни Кодексу здаються нам не завжди вдалимими. Наприклад, помилковим видається виключення вимоги складання трудового договору у двох екземплярах за підписом обох сторін, коли один екземпляр вручається працівникові під розписку.

У цілому треба зазначити, що болгарський Трудовий кодекс, прийнятий ще в умовах становлення ринкової економіки, є достатньо

¹ Станоев М. Трудови отношения на базата на трудовите договори / М. Станоев. – С., 1988. – С. 112.

збалансованим і вирішує проблему балансу інтересів підприємців та робітників у процесі трудової та господарської діяльності.

Отже, проведений аналіз дає змогу констатувати, що у країнах Центральної та Східної Європи склалися три моделі регулювання трудових відносин із використанням трудового договору: «угорська», для якої характерна зайва регламентація умов трудового договору та певні наслідки «соціалістичної» моделі регулювання ринку праці, «румунська» — ринкова, безперечно перспективна, але така, що не достатньо відповідає соціально-орієнтованим тенденціям розвитку відносин на ринку праці, та «болгарська», яка хоча і має певні недоліки, але разом із тим виконує свою головну функцію — збалансовує інтереси підприємств, підприємців, роботодавців та працівників на ринку праці за допомогою трудових договорів. Що стосується України, то під час реформування вітчизняного трудового законодавства нашої країні доцільно орієнтуватися на поміркований підхід до реформування інституту трудового договору, відповідно «болгарська модель» регулювання інституту трудового договору може стати прикладом такого підходу при розробці положень нового Трудового кодексу для українських законодавців.

Цесарский Ф. Типичные модели правового регулирования трудовых договоров в законодательстве стран Центральной и Восточной Европы

В статье исследуются характерные для трудового права стран Центральной и Восточной Европы модели регулирования договорных отношений на рынке труда. Обращается внимание на необходимость использования позитивного опыта этих стран в реформировании правового института трудового договора в Украине.

Ключевые слова: трудовой договор, изменения в регулировании трудовых отношений, трудовое право, рыночная экономика.

Tsesarsky F. Typical models of the legal adjusting of labour contract in the legislation of countries of Central and East Europe

In the article probed the model of labour contracts in the countries of Eastern and Central Europe. An author talks about the necessity of the use of positive experience of these countries for reformation of legal institute of labour contract in Ukraine keywords: labour contract, labour right, legal adjusting, market economy, reformation.

Keywords: labour contract, change in adjusting of labour contract, labour law, market economy.