

ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.23:061.1ЄС

Ф. Цесарський, кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права Націо-
нального університету «Юридична ака-
демія України імені Ярослава Мудрого»

Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу

Початок ХХІ століття ознаменував якісно новий етап соціально-економічного розвитку України, етап остаточного становлення ринкових відносин, що вимагає подальшого якісного розвитку соціально-трудової сфери та трудового права, яке повинне відгукнутися на нові реалії, що виникли на ринку праці.

Водночас посилення інтернаціоналізації ділового життя сприяє розвитку глобальних економічних відносин, підсилює інтеграційні процеси, веде до появи нових форм організації праці, підвищення соціальної відповідальності роботодавців і персональної відповідальності працівників за результати трудової діяльності.

Саме тому нині виникла необхідність осмислення європейського досвіду правового регулювання взаємин найманого персоналу і роботодавців, у тому числі у сфері договірних відносин.

Проблеми, пов'язані з особливостями укладення та виконання трудових договорів у країнах Європейського Союзу, мають практичний інтерес для української правової науки з огляду на тісні і постійно зростаючі економічні, торговельні, політичні зв'язки України і Євро-союзу; велику кількість наших співгромадян, що працюють у європейських країнах; заяви керівництва нашої держави про бажання приєднатися до Європейського Союзу, що вимагає адаптації українського трудового законодавства до стандартів, розроблених у рамках об'єднаної Європи, у тому числі і у сфері договірних відносин на ринку праці.

Таким чином, метою даної статті є визначення юридичної природи, типології та характерних рис трудових договорів у країнах Європейського Союзу, які становлять основу трудових правовідносин у різних сферах економіки та в різних умовах і режимах трудової діяльності.

Аналіз зарубіжного досвіду регулювання трудових правовідносин на основі трудових договорів дозволяє автору виділити ряд важливих моментів, які визначають логіку подальшого розгляду проблеми правового регулювання договірних трудових відносин на ринку праці у країнах Євросоюзу.

По-перше, у країнах, які входять до складу Європейського Союзу, вирішення питань, пов'язаних з укладенням трудових договорів, мають свою національну специфіку, що не дає змоги говорити про наявність стандартного трудового договору як за змістом, так і за формою. Однак 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 можливість виділити загальні риси правового інституту трудових договорів, які притаманні даному виду договірних відносин на ринку праці.

По-друге, звертає на себе увагу те, що, на думку зарубіжних фахівців у галузі трудового права¹, у країнах Заходу основою трудових правовідносин є не закон, а трудовий договір, що є головною відмінністю в розумінні сутності трудового договору в західній і у вітчизняній правовій традиції.

По-третє, західні фахівці з трудового права розглядають трудовий договір як особливий вид приватноправового договору, різновид договору найму послуг. Сутність такого договору полягає в тому, що працівник бере на себе зобов'язання працювати на певного наймача в обмін на заробітну плату, за наявності доброї волі працівника на умовах обов'язкового юридичного підпорядкування умовам договірних відносин між роботодавцем і працівником².

Аналіз робіт указаних вище фахівців засвідчує, що розгляд трудового договору в юридичній літературі країн Заходу, як правило, включає висвітлення таких питань: сутність трудового договору, суб'єкти

¹ Вердые Ж. М. Вклад международных стандартов в области труда в трудовое законодательство Франции / Ж. М. Вердые // *Международ. обзор труда*. – М., 1994. – Т. 132. – № 4/6. – С. 117–130; Озаки М. Трудовые отношения и организация труда в промышленно развитых странах / М. Озаки // *Международ. обзор труда*. – М., 1997. – Т. 135. – № 1/2. – С. 65–87; Ewing K., Mc. Colgan A., Collins H. *Labour Law: cases, texts and materials* / K.Ewing, A. Mc. Colgan, H.Collins. – Oxford: Hart Publishing, 2005. – 432 p.

² Deakin S, Gillian M. *Labour Law* / S. Deakin, M. Gillian. – Oxford: Hart Publishing, 2005. – 461 p.; Ewing K., Mc. Colgan A., Collins H. *Labour Law: cases, texts and materials* / K.Ewing, A.Mc. Colgan, H.Collins. – Oxford: Hart Publishing, 2005. – 432 p.; Zollner W. *Arbeitsrecht für Ausländer in Deutschland* / W. Zollner– München: Verlag C. H. Beck, 2007. –371 p.

трудового договору, зміст, форма, різновиди трудових договорів, коли трудовий договір розглядається у статичці, а також аналіз взаємин сторін з моменту їхньої зустрічі і контактів на ринку праці, виникнення відносин між ними і до припинення цих відносин, тобто мова йде про те, що трудовий договір розглядається в динаміці.

Крім того, західні фахівці у сфері трудового права¹ вважають, що структуру трудового договору потрібно розглядати у двоєдності «договірної» та «інституціональної» частин договірних відносин, перша з яких заснована на праві власності робітника на працю і свободу його волі, а друга базується на тезі про інституціональний зміст підприємства як організованого механізму, у якому досягається «спільний інтерес», «загальне благо» всіх членів, тобто трудовий договір повинен ураховувати особисті й колективні інтереси учасників трудових право-відносин.

Таким чином, можна вважати, що у фундаментальних підходах західне розуміння трудового договору мало чим відрізняється від сучасного вітчизняного тлумачення його правового змісту, однак практична реалізація умов трудових договорів в Україні і країнах Євросоюзу істотно відрізняються.

Звертає на себе увагу той факт, що юридична «вага» трудових договорів в Україні і в західних країнах різна — в Україні трудовий договір має нерідко формальний характер, у європейських же країнах даний вид договірних відносин є основою трудової діяльності і має практичний і прагматичний характер. Трудовий договір юридично оформлює вступ працівника у трудові правовідносини, визначає зміст його трудової функції, регулює взаємини з роботодавцем. Безпосередньо регламентація загальних питань, що стосуються укладення трудового договору, його умов, змін і припинення, здійснюється в основному законодавчим шляхом².

При цьому держава майже не обмежує право сторін трудового договору щодо встановлення рівня умов праці. У більшості країн ні законодавство, ні судова практика не перешкоджають установленню

¹ Вердые Ж. М. Вклад международных стандартов в области труда в трудовое законодательство Франции / Ж. М. Вердые // *Международ. обзор труда*. – М., 1994. – Т. 132, № 4/6. – С. 117–130; Коллэн Ф., Докуа Р., Гутьер П.-Г., Жаммо А., Лион-Кан Ж., Рудиль А. Трудовое право в капиталистическом государстве / Под ред. С.А. Иванова ; пер. с франц. – М., 1982. – 264 с.; Robert J. Flanagan. *Globalization and Labor* / Flanagan Robert J. – NY: Oxford University Press, 2006. – 352 p.; Zollner W. *Arbeitsrecht für Ausländer in Deutschland* / W. Zollner – Munchen: Verlag C. H. Beck, 2007. – 371 p.

² Дмитриева И. К. Трудовой договор права в промышленно развитых странах / И. К. Дмитриева // *Государство и право*. – 2007. – № 2. – С. 22–26.

трудовами договорами більш пільгових для працівника умов праці, ніж передбачено законодавством¹.

Зауважимо, що прагматика трудових договорів полягає в тому, що європейські країни уникають проголошення в законодавстві прав декларативного характеру, наприклад права на працю, при цьому в законодавстві нерідко вказуються конкретні цілі укладення трудового договору. Наприклад, у Кодексі праці Франції сказано, «працівник приймається на роботу з умовою про випробування з метою перевірки його відповідності дорученій роботі»². 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 «метою закону є встановлення умов допустимості строкових трудових договорів і запобігання дискримінації працівників, що уклали строкові трудові договори»³.

Крім того, у західній літературі особливе значення надається добровільності трудового договору як антиподу примусової праці⁴.

Добровільність трудового договору розглядається як прояв свободи вибору, про що прямо зазначається у директиві Європейського Парламенту № 593/2008 від 17 червня 2008 року: «договір регулюється правом, обраним сторонами. Вибір повинен бути прямо виражений або виразно впливати з положень договору... За допомогою даного вибору сторони можуть зазначити право для свого договору, що підлягає застосуванню в цілому або тільки для окремої його частини»⁵.

Цілком зрозуміло, що у сфері договірних відносин, що виникають із приводу укладення трудового договору, добровільність виражається у свободі вибору партнера, свободі розірвання трудового договору, свободі погоджуватися або не погоджуватися на понаднормову роботу тощо.

Таким чином, трудовий договір у європейському трактуванні є: добровільним, двостороннім, консенсуальним (зобов'язання сторін

¹ Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : монография / П. Е. Морозов. – М., 2008. – С. 114.

² Code du travail Français (Кодекс Труда Франції) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lexinter.net/Legislation5/JURISOC2/sommaire.htm>.

³ Zollner W. Arbeitsrecht für Ausländer in Deutschland / W. Zollner. – München: Verlag C. H. Beck, 2007. – P. 162.

⁴ Robert J. Flanagan. Globalization and Labor / Flanagan Robert J. – NY: Oxford University Press, 2006. – P. 72.

⁵ Regulation (EC) No 91/533/ of the European Parliament and of the Council of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship // Official Journal of the European Union – L 288, 18.10.1991. – P. 32–35.

засновані на їх згоді), відплатним, що має в особливих випадках специфічну мету (каузу).

Із формальної точки зору західні правознавці виходять з того, що трудовий договір повинен мати стандартизовану форму в його найбільш суттєвих змістовних положеннях, саме тому директива Європейського Парламенту № 91/533 від 14 грудня 1991 року зобов'язує підприємця інформувати прийнятих працівників про основні умови договору, включаючи такі умови, як найменування сторін, місце роботи, трудова функція (назва, категорія роботи або її короткий опис), дата початку роботи, її передбачувана тривалість (у випадку укладення строкового трудового договору), тривалість щорічної оплачуваної відпустки, строк попередження про звільнення, заробітна плата, тривалість робочого дня і робочого тижня¹.

Звертає на себе увагу те, що в переважній більшості країн встановлено, що в принципі форма трудового договору вільна і залежить від волі сторін, але законодавство або колективний договір можуть передбачити обов'язковість письмової форми для певних видів трудового договору.

У першу чергу державній регламентації піддаються основні, принципові питання взаємодії сторін трудових правовідносин. Відносно ж 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 у країнах Європейського Союзу, саме правове регулювання трудового договору характеризується значною диференціацією, що враховує різноманіття і специфіку праці різних категорій працівників, форм зайнятості, умов праці, професійних особливостей трудової діяльності та ін.

У зв'язку із цим фахівці² розрізняють велику кількість різновидів (типів) трудового договору, які можна згрупувати таким чином.

¹ Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) // Official Journal of the European Union - L 177, 4.7.2008. - P. 6-9.

² Бекяшев Д. К. Международное трудовое право / Д. К. Бекяшев. - М., 2008 - 356 с.; Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : монография / П. Е. Морозов. - М., 2008. - 324 с.; Озаки М. Трудовые отношения и организация труда в промышленно развитых странах / М. Озаки // Междунар. обзор труда. - М., 1997. - Т. 135, № 1/2. - С. 65-87; Ewing K., Mc. Colgan A., Collins H. Labour Law: cases, texts and materials / K. Ewing, A. Mc. Colgan, H. Collins. - Oxford: Hart Publishing, 2005. - 432 p.

До першої групи можна віднести строкові трудові договори:

1) трудовий договір на невизначений строк укладається в письмовій формі; договір може бути в будь-який момент припинений кожною зі сторін із дотриманням строку попередження; звільнення працівника в більшості країн припустимо тільки з поважної причини;

2) трудовий договір на певний строк вимагає письмової форми. Строк може бути виражений конкретним періодом (часом) або виконанням конкретної роботи чи обумовлений настанням певної події;

3) трудовий договір на неповний робочий час вимагає письмової форми. Укладається без обмежень за згодою сторін. Працівники, зайняті неповний робочий час, особливо ті з них, які не відпрацьовують мінімуму годин, позбавлені ряду трудових і соціальних прав і гарантій, якими користуються повністю зайняті працівники.

Друга група договорів — це договори, які мають особливості відповідно до професійної сфери застосування:

1) трудовий договір із торговельними агентами (комівояжерами), який враховує специфіку роботи комівояжера, що укладає від імені наймача торговельні угоди і здійснює, по суті, посередницькі функції, відповідно такий договір вимагає особливої правової регламентації праці (виплата комісійних, режим праці, компенсація збитків, форс-мажорні обставини тощо);

2) трудовий договір із професійними спортсменами враховує специфіку професійного спорту і перш за все захищає інтереси та права спортсменів, визначає різний рівень оплати праці, соціальних гарантій, комісійних, бонусів залежно від професійного рівня спортсмена та виду спорту;

3) трудовий договір морського найму характеризується як «квазі-військовий» і відповідно має специфіку стосовно умов праці, порядку розірвання, забезпечення дисципліни (обмеження звільнень за власним бажанням, застосування в ряді випадків кримінальної відповідальності за порушення по службі);

4) трудовий договір із працівниками релігійних установ відзначається тим, що трудові відносини регулюються церковними правилами. На працівників церковних установ не поширюється ряд норм, що стосуються заборони дискримінації при найманні (наприклад, обмеження стосуються представників сексуальних меншин, жінок), часових норм робочого часу та ін.;

5) трудовий договір із менеджерами (керівними службовцями підприємств) укладається на певний строк, обов'язково письмово і має специфі-

ку як за формою, так і за змістом, з огляду на характер трудових функцій керівних службовців, особливі вимоги до їх професійних якостей, режиму роботи, характеру взаємин менеджерів з їхніми роботодавцями.

Третю групу договорів можна визначити як трудові договори за місцем роботи:

трудоий договір з надомниками з урахуванням специфіки надомної праці, яка полягає в тому, що надомники за винагороду виконують у власному будинку або в будь-якому іншому приміщенні, яке їм належить, роботу за допомогою членів родини, що проживають із ними, відповідно умови такого договору не регламентують робочий час, відпустки, оплата праці здійснюється за результатами трудової діяльності тощо. До даного виду договорів можна віднести трудові договори з фермерами, деякі види трудових договорів, які мають обмежений термін дії та чітко визначають трудову функцію працівника.

Четверту групу договорів складають спеціальні трудові договори:

1) договір із працівником-мігрантом, який роботодавець вправі укласти з таким працівником тільки з дозволу адміністративного органу, що займається трудовою міграцією, і за умови, що підприємець доведе, що на дане робоче місце немає претендентів з числа корінного населення;

2) трудовий договір за сумісництвом допускається, якщо інше спеціально не визначено сторонами, відповідає інтересам основного наймача;

3) трудовий договір із групою працівників (груповий трудовий договір) укладає, наприклад, керівник оркестру від імені оркестрантів із власником ресторану; має характер колективного договору;

4) трудовий договір із «позиченими» працівниками, яких наймають спеціалізовані приватні агентства, які періодично дають їх «напрокат» на різні (звичайно нетривалі) строки фірмам-замовникам. Працівники, наймані агентствами тимчасової праці, мають, як правило, двох наймачів, а виниклі правовідносини мають тристоронній характер.

Зрозуміло, що в багатьох трудових договорах відбувається комбінація різних елементів, зокрема строковості, місць виконання трудової функції, особливих умов праці, пов'язаних із характером трудової діяльності, та ін.

Звернемо увагу на те, що сьогодні в західних країнах спостерігаються істотні зміни у співвідношенні різних видів трудових договорів. Головний із них полягає в тому, що традиційний (звичайний або типовий) трудовий договір, тобто договір на невизначений строк і на повний

робочий час, укладає все менше число працівників, а все більша їх кількість має строкові трудові договори. Типовий трудовий договір на ряді підприємств зберігається лише для невеликої частини привілейованих працівників (ядра персоналу). Значна частина працівників — це особи, що мають атипові трудові договори, тимчасові і «позикові» працівники, не повністю зайняті, надомники, мігранти, яких наймають при поліпшенні економічної ситуації і звільняють при її погіршенні¹.

Отже, на сьогодні трудовий договір у країнах Європейського Союзу є основним документом, що регламентує найбільш істотні аспекти трудових правовідносин, по суті, стає фундаментом європейського трудового права. Безумовним є те, що з урахуванням європейських прагнень України в новому Трудовому кодексі необхідно істотно підвищити регулюючу роль трудового договору, додати йому європейського змісту та «ваги», зробити трудовий договір ефективним інструментом правового регулювання ринку праці. У цьому зв'язку подальше дослідження проблеми правового регулювання трудових відносин на основі трудових договорів має бути спрямоване на порівняльний аналіз основних положень, форми і умов укладення трудових договорів в Україні і країнах Європейського Союзу з метою наближення даного правового інституту до норм європейського трудового права.

Цесарський Ф. Особенности правового регулирования содержания, условий и формы трудового договора в странах Европейского Союза

В статье исследуется трудовой договор как основная форма регулирования трудовых отношений в странах Европейского Союза. Обращается внимание на фундаментальное значение трудового договора в теории и практике европейского трудового права, в статье приводится типология трудовых договоров и раскрывается их юридическое содержание.

Ключевые слова: трудовой договор, Европейский Союз, трудовые отношения, регулирование трудовых отношений, форма трудового договора.

Tsesarsky F. Legislative adjusting of maintenance, terms and form of labour contracts in the countries of European Union

Article investigates a labour contract as a basic form of adjusting labour relations in the countries of European Union. The author focuses attention on the fundamental value of labour contract in a theory and practice of labour right in the European countries, in the article classification of labour contracts, is given table of contents of labour contract.

Keywords: labour contract, European Union, labour relations, adjusting of labor relations, form of labour contract.

¹ Robert J. Flanagan. Globalization and Labor / Flanagan Robert J. – NY: Oxford University Press, 2006. – P. 198–199.