

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2023.38.20>orcid.org/0000-0001-9859-4174

© Панаско Ю.І., 2023

Ю.І. Панаско**ЩОДО РОЗУМІННЯ ПРАВОВОЇ
КОНСТРУКЦІЇ «УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ» В ПЛОЩИНІ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ В
ТРУДОВОМУ ПРАВІ****Iu. Panasko****CONCERNING THE UNDERSTANDING
OF THE LEGAL CONSTRUCTION OF "THE
CONCLUSION OF AN EMPLOYMENT
CONTRACT" IN THE AREA OF THE
IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE
OF JUSTICE IN LABOR LAW**

Анотація. Метою статті є характеристика розуміння конструкції «укладення трудового договору» в площині реалізації принципу справедливості в трудовому праві.

Наголошено на тому, що в сучасному законодавстві наявні різні словесні конструкції, що характеризують початок трудових відносин, обґрунтовано думку, що слід розрізняти поняття «укладення трудового договору», «оформлення трудового договору», «повідомлення відповідного органу про укладений трудовий договір». Акцентовано увагу, що трудове законодавство, хоча й застосовує ці різні поняття, не містить прямої визначеної відповіді на питання, що вважати «укладенням трудового договору».

Зроблено висновок, що сучасне трудове законодавство, ґрунтуючись на принципі справедливості, розробило своє розуміння конструкції «укладення трудового договору». Ця конструкція є складником юридично значущих дій, що дозволяють не тільки виникнути трудовим правовідносинам, але й легалізувати їх.

Законодавець під укладенням трудового договору розуміє не тільки погодження сторонами умов трудового договору, а власне весь комплексний процес легалізації трудових відносин – тобто коли держава отримує інформацію, що такі відносини є через оформлення трудових відносин у конкретного роботодавця й подання останнім інформації до Державної податкової служби України.

Ключові слова: принцип справедливості, працівник, роботодавець, трудові правовідносини, праця, трудове право, трудові права, трудовий договір, право на працю, свобода договорів про працю, принципи права, баланс інтересів.

Annotation. The purpose of the article is to characterize the understanding of the construction of "conclusion of an employment contract" in the sphere of implementation of the principle of justice in labor law.

The author notes that the conclusion of the Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their member states, on the other hand, and its entry into force on September 1, 2017, presupposes the development of the national legislation of Ukraine in accordance to European and international standards. In particular, we are talking about the observance of the conceptual basis in the legal regulation of issues related to hired labor – providing a person, as the owner of the ability to work, with the opportunity to freely choose work or freely agree to it, receiving a salary commensurate with his labor contribution, creating such a legal field in which a person exercising his right to work has adequate protection against violation of his labor rights.

It is emphasized that modern legislation is characterized by the presence of various verbal constructions that characterize the beginning of employment relations and justifies the opinion that the concepts of "conclusion of an employment contract", "drawing up an employment contract", "notification of the relevant body about the concluded employment contract" should be distinguished. Attention is drawn to the fact that the labor legislation, although it applies these different concepts, does not contain a direct, defined answer to the question of what is considered to be the "conclusion of an employment contract".

It is concluded that modern labor legislation, based on the principle of justice, has developed its understanding of the construction of "conclusion of an employment contract". This construction is a set of legally significant actions that allow not only the emergence of labor relations, but also their legalization. By the conclusion of an employment contract, the legislator understands not only the agreement of the parties to the terms of the employment contract, but actually the entire complex process of legalization of labor relations - that is, when the state receives information that such relations exist through the registration of labor relations with a specific employer and the latter's submission of information to the State Tax Service of Ukraine.

Key words: principle of justice, employee, employer, labor relations, work, labor law, labor rights, labor contract, right to work, freedom of labor contracts, principles of law, balance of interests.

Постановка проблеми. Укладення Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої [1] й набуття нею чинності з 1 вересня 2017 р. зумовлює розвиток національного законодавства України відповідно до європейських та міжнародних стандартів. Зокрема мова йде про дотримання концептуальної засади в правовому регулюванні питань, пов'язаних із найманою працею – забезпеченні людині як володарю здатності до праці можливостей для прояву вільно обирати працю або вільно на неї погоджуватись, отримуючи домірно до свого трудового внеску заробітну плату, створенні такого правового поля, у якому людина, що реалізує своє право на працю має адекватну охорону від порушення її трудових прав.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам реалізації керівних, принципових ідей трудового права приділяли увагу М. Д. Ждан [2], який дійшов

висновку, що «принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці є фундаментом євроінтеграційних процесів у контексті реалізації права на працю»; О. О. Коваленко, яка обґрунтувала, що свобода праці – є ключовим елементом визначення права на працю [3], охарактеризувала новели трудового законодавства режиму воєнного стану, що викристалізувались у «зміни трудового договору як втілення явища стабільності трудових відносин, де, насамперед, зміни торкнулися площини прояву свободи волі працівника та роботодавця» [4]; О. О. Коваленко, Р. І. Шабанов, які аргументували, що категорія, покладена в основу права як системи норм та одночасно є метою його існування – справедливість та реалізація державою принципу, закладеного в ст. 3 Конституції України про визнання людини, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю [5]; Г. А. Шпиталенко, Т. В. Барановська, О. С. Горай та інші, які наголосили на тому, що «ігнорування історико-правового контексту свободи праці не лише унеможлиблює розуміння сукупної цінності цієї свободи, але й зумовлює проблеми у формуванні поняття цього явища та його реалізації» [6].

Разом із тим, час не стоїть місці й правове регулювання змінюється, адекватно відповідаючи на запити сьогодення. Роботи, що стали фундаментом у визначенні питань принципів трудового права наразі не містять відповіді на питання як реалізується принцип справедливості при укладенні трудового договору за нормами сучасного законодавства, що й зумовлює визначення мети цієї роботи.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика розуміння конструкції «укладення трудового договору» в площині реалізації принципу справедливості трудовому праві.

Виклад основного матеріалу. У сучасному законодавстві наявні різних словесних конструкцій, що характеризують початок трудових відносин. На мою думку, слід розрізняти поняття «укладення трудового договору», «оформлення трудового договору», «повідомлення відповідного органу про укладений трудовий договір». Але трудове законодавство, хоча і застосовує ці різні поняття, не містить прямої визначеної відповіді на питання, що вважати «укладенням трудового договору». І, крім того, є суперечності в змісті ст. 24 та ст. 235 КЗпП України, які регулюють виникнення трудових відносин. Отже, потрібно проаналізувати, що слід розуміти під «укладенням трудового договору».

Словник української мови визначає слово «укласти» як «офіційно домовлятися про що-небудь, визначаючи умови, складати (угоду, союз і т. ін.)» [7]. У науці є таке визначення укладення договору, що це процес погодження сторонами всіх його умов, що є істотними для його реалізації. Він передбачає й надання своєї пропозиції, і прийняття пропозиції іншої сторони [8]. Також, оскільки в трудовому законодавстві це питання не врегульоване, то застосуємо

ч. 1 ст. 9 Цивільного кодексу України: «Положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства» і використаємо ст. 640 ЦК України для з'ясування що слід вважати моментом укладення договору. Отже, «Договір є укладеним з моменту одержання особою, яка направила пропозицію укласти договір, відповіді про прийняття цієї пропозиції. Якщо, відповідно до акта цивільного законодавства, для укладення договору необхідні також передання майна або вчинення іншої дії, договір є укладеним із моменту передання відповідного майна або вчинення певної дії» [9, с. 640].

Тобто, можна зробити висновок, що під укладенням трудового договору слід розуміти процес досягнення угоди щодо всіх умов, що стануть змістом трудового договору. Тому, з огляду на зазначене та на підставі аналізу ч. 4 ст. 24 та ч.6 ст.235 КЗпП України, можна зробити висновок, трудовий договір є укладеним, якщо роботодавець не видав наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу, але сторони погодили умови трудового договору – одна сторона прийняла пропозицію іншої, виявила вільно, без примусу, свою волю на укладення трудового договору. Наказ же тільки оформлює укладений трудовий договір. Він є повністю діями, що залежать від волі роботодавця й працівник фактично не може впливати на нього.

Але, варто акцентувати увагу й на ч.4 ст.24 КЗпП України, яка визначила: «Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України». Тобто на роботодавця до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором лягає обов'язок оформити в установленому порядку відносини. Законодавство таким чином установлює певні юридичні гарантії для працівника. Це гарантії його трудових прав, що його виконана робота підлягає оплаті, що строк цієї роботи буде зараховано до страхового стажу.

Разом із тим, коли видання наказу роботодавця не було й відповідні суб'єкти не повідомлялись – особа, яка була допущена до роботи має право довести в суді своє право вважатися працівником на підставі ч. 6 ст. 235 КЗпП України, а саме: «При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору... у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації ... орган, який розглядає трудовий спір,

одночасно ухвалює рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати в розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності в регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи» [10].

Тому, можна зробити висновок, що в трудовому законодавстві законодавець під укладенням трудового договору розуміє не тільки погодження сторонами умов трудового договору, який є фіксатором їх погодженої вільної волі, а власне весь комплексний процес легалізації трудових відносин – тобто коли держава отримує інформацію, що такі відносини є. А це можливим є тільки в разі отримання домовленості сторін, оформлення трудового договору наказом роботодавця й направлення повідомлення Державної податкової служби України відповідно до ст.24 КЗпП України.

Варто згадати, що такий склад виникнення трудових відносин є відносною новелою законодавства, адже відбулося внесення змін до ст. 24 та ст. 235 КЗпП України Законом України № 77-VIII від 28.12.2014 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці», у редакції якого зараз містяться процитовані частини цих статей. І, до речі, тоді й укладення трудового договору, і його оформлення, вочевидь, вважались синонімами. Адже до того часу ст. 24 КЗпП України містила правило, за яким фактичний допуск до роботи, не зважаючи на те, що наказ чи розпорядження роботодавцем про оформлення трудових відносин не було видано, означає, що трудовий договір укладено.

Тобто такий механізм є паростком, що проростає на ґрунті справедливості як принципу трудового права, легалізуючи відносини з реалізації права на працю й надаючи можливість людині «заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується», як це визначає ст. 43 Конституції України. Тут вбачається домірність між внеском, що здійснює людина в розвиток людської цивілізації своєї працею й відповіді на це держави, яка створює можливості для цього, утворюючи необхідне правове поле охорони трудових прав працівника й надаючи змогу для реалізації права на працю. А тому можемо говорити про формування балансу інтересів працівника, роботодавця й держави, що утворюються в результаті реалізації права на працю – кожен із суб'єктів отримує бажаний для себе результат, при цьому задовольняючи сподівання інших суб'єктів.

Висновки дослідження й перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Проведене дослідження дозволяє дійти висновків, що сучасне трудове

законодавство, ґрунтуючись на принципі справедливості, розробило своє розуміння конструкції «укладення трудового договору». Ця конструкція є складом юридично значущих дій, що дозволяють не тільки виникнути трудовим правовідносинам, але й легалізувати їх. Законодавець під укладенням трудового договору розуміє не тільки погодження сторонами умов трудового договору, а власне весь комплексний процес легалізації трудових відносин – тобто, коли держава отримує інформацію, що такі відносини є через оформлення трудових відносин у конкретного роботодавця й подання останнім інформації до Державної податкової служби України.

Студіювання цього питання породжує науковий інтерес щодо змісту принципу справедливості на етапі укладення трудового договору, що є перспективним напрямом досліджень у майбутньому.

Література

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text. 2. Ждан М. Д. Принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці як основа реалізації права на працю в умовах євроінтеграції. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Сер.: Право. Харків, 2021. Вип. 34. С. 130–138. 3. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с. 4. Коваленко О.О. Новели трудового законодавства України, що характеризують свободу волю працівника і роботодавця при зміні трудового договору та забезпечують право на безпечні і здорові умови праці в період воєнного стану. Збірник наукових праць Харківського національного університету імені Г.С. Сковороди «Право». Х. 2022. Вип.35. С. 94–99. 5. Коваленко О.О., Шабанов Р.І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення тендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 8. С. 128–135. 6. Шпиталенко Г.А., Барановська Т.В., Горай О.С. та інші. Принцип свободи праці та проблеми його реалізації у вітчизняному трудовому праві 20-23 pp. XX ст: історико-правовий аспект. URL: http://www.lsej.org.ua/5_2021/24.pdf. 7. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/ukladaty>. 8. Пронь Д. Укладення господарського договору: проблемні питання. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/206592_ukladennya-gospodarskogo-dogovoru-problemn-pitannya. 9. Цивільний кодекс України. Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. 10. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. 11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці. Закон України від 28.12.2014р. № 77-VIII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19>.