

УДК 349.223

ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Васильченко Н.В., старший викладач кафедри цивільного та господарського права Бердянського університету менеджменту і бізнесу

Васильченко Н.В. Форма трудового договору в проекті Трудового кодексу України.

В статті проаналізовано норми проекту Трудового кодексу України щодо укладання трудового договору, зокрема, ті, які стосуються його форми. На підставі аналізу форм трудового договору, які традиційно називають усною і письмовою, доводиться безпідставність цього твердження. Обґрунтовується необхідність розгляду форми трудового договору тільки, як письмової. Запропоновано нову редакцію статті 41. "Форма трудового договору" Проекту, в якій закріплюється способи вираження письмової форми трудового договору. Така форма, за пропозицією автора, може бути виражена у документах: "Трудовий договір" і шляхом оформлення сторонами документів: заяви, наказу, трудової книжки. Поручено також проблему неточності у визначенні зовнішнього виразу письмової форми трудового договору, запропоновано пропозиції щодо вдосконалення проекту. Крім того було порушено актуальне питання застосування на практиці, зокрема при оформленні трудового договору, нормативних приписів законів, які регулюють електронний документообіг на Україні.

Ключові слова: трудові правовідносини, трудовий договір, форма, усна, письмова, документ, електронний документ.

Васильченко Н.В. Форма трудового договора в проекте Трудового кодекса Украины.

В статье проанализированы нормы проекта Трудового кодекса Украины относительно заключения трудового договора, в частности, те, которые касаются его формы. На основании анализа форм трудового договора, которые традиционно называют устной и письменной, обосновывается беспочвенность этого утверждения. Предлагается рассматривать форму трудового договора только, как письменную. Предложена новая редакция статьи 41. "Форма трудового договора" Проекта, в которой закрепляются способы выражения письменной формы трудового договора. Такая форма, по предложению автора, может быть выражена в документах: "Трудовой договор" и путем оформления сторонами документов: заявления, приказа, трудовой книжки. Рассмотрена проблема неточности в определении внешнего выражения письменной формы трудового договора, предложены усовершенствования проекта. Кроме того рассмотрен актуальный вопрос применения на практике, в частности при оформлении трудового договора, нормативных предписаний законов, регулирующих электронный документооборот на Украине.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, трудовой договор, форма, устная, письменная, документ, электронный документ.

Vasilchenko N. The form of the employment contract in the draft of the Labour Code of Ukraine .

This paper analyzes the rules of the draft of the Labour Code of Ukraine concerning the conclusion of an employment contract, including those relating to its shape. Based on the analysis of forms of employment contract, which are traditionally referred to as oral and written, there is the hollowness of this claim. The necessity of consideration of the form of the employment contract only as written is grounded. The new version of Article 41 is offered. "The form of the employment contract " project, which fixes the ways of expressing of the written form of the employment contract. This form, at the suggestion of the author, can be expressed in documents " employment contract" and by execution of documents: statements, orders, employment record. It is touched upon the problem of uncertainty in determining the outward expression of the written form of the employment contract, suggestions for improving of the project are offered. Also it was the current issues of practical application, particularly in the design of an employment contract, regulatory requirements of the laws that govern the electronic document in Ukraine .

Keywords: labor relations, labor contract, form, oral, written, document, mail Enquiry document.

Постановка проблеми. Сучасні кодифікаційні процеси, які активно вдосконалюють вітчизняне право, відрізняються своєю різноманітністю, послідовністю стосовно багатьох галузей. За роки незалежності України було прийнято кодифіковані акти, деякі з них оновлювались не один раз. Було приведено у відповідність реаліям часу, міжнародним нормам і суспільним потребам кримінальне, господарське, адміністративне, цивільне законодавство.

Осторонь стоїть трудове законодавство, в якому основним джерелом залишається Кодекс законів про працю (КЗпП), ухвалений у 1971 році. Не зважаючи на те, що його модернізували, з прийняттям законів вносили в нього зміни, він вже не в змозі гарантувати права і свободи найманих працівників, роботодавців і інших суб'єктів трудового права.

4 грудня 2007 року у Верховній Раді було зареєстровано проект Трудового кодексу України (далі Проект) за поданням народних депутатів В. Хара, Я. Сухого та О. Стоян. Даний документ пройшов перше читання і очікує свого другого читання. А вся Україна - завершення, нарешті, кодифікованого процесу в даній галузі.

До прийняття Проекту, залишається актуальним питання внесення змін в даний документ. Одним з правових інститутів трудового права, який потребує детального аналізу з огляду на його значущість у встановленні, зміні і припиненні трудових правовідносин, є інститут трудового договору. В Проекті книга друга має назву "Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір".

Трудовий договір є оптимальною правовою формою для реалізації можливостей отримання прибутку роботодавцем і отримання матеріального і морального заохочення найманим працівником. Це найбільш дійовий засіб розв'язання суперечностей та досягнення узгоджених дій між учасниками трудових відносин. Саме за його допомогою суб'єкти права реалізують свої спільні інтереси.

Трудовий договір є основним гарантом захисту та можливістю здійснення людиною свого конституційного права на працю. Його захист – найважливіше завдання науки трудового права.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Проблеми інституту трудового договору досліджували учені, що спеціалізуються в сфері трудового права. Серед найбільш відомих теоретичні розробки спеціалістів у цій галузі Б. Стичинського, І. Зуб, В. Ротань, Н. Болотіної, Г. Чанишевої, В. Венедіктова, В. Прокопенко, Л. Грузінової, А. Процевського, П. Пилипенко, Н. Хуторяна, В. Горевого та ін.

Виділення невирішеної проблеми. В даній статті ми зосередимо увагу на такому проблемному питанні, як форма трудового договору.

Аналізуючі норми КзпП (1971 р.), коментарю до цього нормативно-правового акту, можна зробити висновок, що на теперішній час (до прийняття нового кодексу) існує дві форми трудового договору - письмова і усна. Провідні вчені в галузі трудового права Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань в Коментарі підтверджують такий розподіл. [1, с. 180].

Однак не всі науковці згодні з такою позицією. Про необхідність встановлення у Трудовому кодексі норми, яка б передбачала укладання трудового договору лише у письмовій формі згадує науковець Д. Лещук. [2, с. 5]. Підтвердження цьому ми знаходимо в Проекті і згодом нас чекає робота з правовою нормою, яка чітко стверджує, що існує тільки одна форма трудового договору - письмова. Однак необхідно уточнити формулювання норми щодо письмової форми трудового договору, з'ясувати зовнішнє вираження письмової форми договору, уточнити, завдяки яким документам ця форма буде існувати.

Мета статті: проаналізувати норми проекту Трудового кодексу України щодо укладання трудового договору, зокрема ті, які стосуються його форми і надати пропозиції щодо вдосконалення цього кодифікованого акту.

Результати дослідження. Розглянемо норми Проекту в частині, що регулює укладання трудового договору. Відповідно до статті 41. Форма трудового договору : “Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Трудовий договір може за наявності письмової згоди працівника бути укладений, шляхом видання нормативного акта роботодавця. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівника за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця фактично було допущено до роботи без укладання трудового договору. Трудовий договір у письмовій формі може бути підписаний у будь-який час після виникнення трудових відносин”.

Письмова форма передбачає детальний виклад прав, обов'язків, відповідальності сторін трудового договору. В нього включаються як умови, передбачені законодавством, так і умови, встановлені за домовленістю сторін.

Письмовий трудовий договір складається в двох примірниках і підписується сторонами.

Зрозуміло, що науковці під письмовою формою трудового договору мали на увазі оформлення документу “Трудовий договір”, який буде письмовим доказом наявності згоди сторін договору і закріплення їх правового статусу.

На відміну від Кодексу 1971 року, в якому чітко прописані категорії робітників, з якими письмова форма трудового договору є обов'язковою (абзац перший статті 24 КЗпП), Проект не містить такого переліку, а отже, таку форму договору закріплює за всіма категоріями працівників без виключення.

В п. 3 ст. 41 КЗпП згадується про більш просту конструкцію заява-наказ: “Трудовий договір може бути укладений, за наявності письмової згоди працівника, шляхом видання нормативного акта роботодавця”. В даному випадку мова йде про “обмін” декількома документами, які є вихідними від сторін і висловлюють їх волю.

В практиці укладання трудового договору ми зустрічаємось з трьома основними документами, в яких зафіксовано волю сторін трудового договору: документ “Трудовий договір”, заява робітника, де він словом «прошу» виявляє своє бажання укласти договір і наказ керівника, в якому виявляється його воля прийняти особу на роботу. Оформлення трудового договору закінчується оформленням трудової книжки працівника, яка, в свою чергу, підтверджує формальність трудових правовідносин.

Наявність таких письмових доказів свідчить про те, що трудовий договір не може бути укладений в будь-якій іншій формі, ніж письмова форма, наприклад, в усній.

Усна форма передбачає “неписьмову” домовленість сторін, де їх воля висловлюється за допомогою органів мовлення, і не закріплюється документарно. Укладання трудового договору, при якому відсутні документи (договір, наказ, трудова книжка, заява) пов'язується з неправомірними діями особи, яка цю роботу пропонує. “Зарплата в конверті” і “працівник поза штатного розкладу” стали невід'ємною частиною ухилення роботодавця від сплати податків і соціальних внесків.

Отже, в трудових правовідносинах не було і не може бути усної форми договору. Проект, нарешті, ставить крапку у цьому “болночному” питанні і закріплює тільки письмову форму трудового договору. Однак, не зовсім зрозумілою є позиція науковців щодо пояснення письмової форми трудового договору. В статті 41. Проекту сказано, що трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. А нижче йде твердження про те, що трудовий договір може за наявності письмової згоди працівника бути укладений, шляхом видання нормативного акта роботодавця. У цих двох випадках мова йде про письмову форму договору. Тому, вважаємо більш точніше було б викласти цю норму в такій редакції: “Трудовий договір укладається в письмовій формі. Письмова форма може бути виражена в документі, підписаному сторонами. Він видається двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Письмова форма трудового договору може бути виражена шляхом надання письмової згоди працівником і видання нормативного акта роботодавцем. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівника за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця фактично було допущено до роботи”.

Коментуючи останнє речення, зауважимо, що дозвіл роботодавця, як передбачає ця норма, буде спочатку виражений усно, потім знайде обов'язково своє письмове вираження в трудовій книжці, яка повинна бути оформлена на протязі 7 днів від початку роботи відповідно до п. 2.4 “Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників” (Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29. 07. 1993 р., № 58).

В тій редакції, яка зараз міститься в Проекті, твердженням, що трудовий договір укладається в письмовій формі шляхом підписання сторонами єдиного документа, надається пріоритет підписанню документу “Трудовий договір”, тобто єдиного документа. Такий варіант більш складніший, бо потребує наявності проектів даного документа, узгодження цього проекту сторонами, в деяких випадках розробки типових документів.

Не можна вимагати від сторін трудового договору в усіх життєвих випадках укладати більш громіздкий документ, ніж просто “заява – наказ”. В особливих випадках, які необхідно передбачити в законі, з “особливою” категорією робітників, коли характер праці вимагає деталізації прав та обов'язків, наприклад, збереження комерційної таємниці або робота за сумісництвом, застосовувати таку форму договору.

Отже, з вище сказаного можна зробити висновок, що Проект повинен стверджувати, що формою трудового договору є письмова форма. Така форма може бути виражена у документах: “Трудовий договір” і шляхом оформлення сторонами документів: заяви, наказу, трудової книжки. Для більш ефективного застосування складнішої конструкції - документа “Трудовий договір”, необхідно прописати норму, щодо обов'язкового застосування такого документа.

Така точка зору на форму трудового договору знайшла своє відображення у Кодексі 1971 року, але формулювання статті 24 КЗпП є невдалим з огляду на те, що письмовою формою вона вимагає не в усіх випадках, а тільки в чітко окреслених, наприклад, у випадку, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі. А, якщо не має такого випадку? Яка форма тоді застосовується? Антиподом письмової форми є усна. А ми вище довели, що не має місця для усної домовленості між сторонами при укладанні трудового договору. На наш погляд, теперішня правова норма: Стаття 24. Укладання трудового договору: “Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим...”, повинна було б мати таку редакцію: “Трудовий договір укладається в письмовій формі. Укладання документу “Трудовий договір” є обов'язковим у разі...”

Крім того, потребує обов'язкового з'ясування, на наш погляд, питання нормативного регулювання визначення виду документу з урахуванням матеріального носія інформації, або, якщо точніше, матеріального носія документа.

В теорії діловодства, матеріальним носієм інформації є матеріальний об'єкт, на якому фіксується інформація за допомогою знаків, малюнків, цифр, слів. В історії людства ми бачимо різноманітність даних матеріальних носіїв: від шумерських глиняних таблиць минулого до електронних носіїв нашого часу. Рівень розвитку людства в історичному розвитку світу, як дзеркало відображає той матеріальний носій, яким люди користувались для того, щоб зберегти інформацію.

Українське документування не стоїть на місці, а йде в ногу з сучасними потребами суспільства і рівню розвитку техніки. Для регулювання правовідносин в даній сфері Верховна Рада України ухвалила кілька Законів: “Про електронні документи та електронний документообіг” (від 22 травня 2003 р. № 851-IV); “Про електронний цифровий підпис” (від 22 травня 2003 р. № 852-IV). Вдосконалення та оновлення нормативно-правової бази України, створення спеціальних юридичних норм сприяло ефективному впровадженню та функціонуванню електронного документообігу. А, отже, документування в нашій державі - це не тільки паперові документи, але й електронні документи.

Наведемо деякі приписи даних нормативно-правових актів. Закон України “Про електронні документи та електронний документообіг” дає визначення: “Електронний документ — документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних,

включаючи обов'язкові реквізити документа, зокрема електронний цифровий підпис. Юридична сила електронного документа не може бути заперечена виключно через те, що він має електронну форму (стаття 5).

Відповідно до Закону України “Про електронний цифровий підпис”, електронний цифровий - це вид електронного підпису, отриманого за результатом криптографічного перетворення набору електронних даних, який додається до цього набору або логічно з ним поєднується і дає змогу підтвердити його цілісність та ідентифікувати підписувача.

Документообіг з використанням електронного цифрового підпису невдовзі посяде домінуюче місце у системі опрацювання, підготовки, підписання та надсилання документа, оскільки традиційні схеми: розроблення проекту документа в електронному вигляді, створення паперової копії для підпису, пересилання паперової копії з підписом, розгляд паперової копії, перенесення її на комп'ютер потребують більше часу. Запропоновані інформаційні технології дають можливість фізичним особам, підприємствам та організаціям, суб'єктам господарювання більш ефективно і творчо вирішувати економічні та соціальні проблеми, зокрема і процедуру оформлення трудового договору.

Невдовзі постане питання застосування електронного документообігу і при укладанні трудового договору. Законодавець повинен врахувати те, що технології розвиваються і право повинно йти в ногу з цим розвитком. Тому, необхідно проаналізувати питання щодо зовнішнього виразу письмової форми трудового договору і зробити висновок, щодо вибору матеріального носія фіксації інформації. Ігнорування цього моменту - це, по суті, ігнорування прийнятих законів в сфері електронного документообігу.

На наш погляд, в Проекті можна внести обмеження, яке може бути виражене приписом щодо заборони використання при укладанні трудового договору будь-яких матеріальних носіїв інформації, окрім паперового. Вважаємо, що особиста присутність особи, яка наймається на роботу обов'язкова, тому що, по-перше, особа має можливість ознайомитись з місцем майбутньої роботи, по-друге, під час співбесіди при прийнятті на роботу з'ясовуються питання, які можуть вплинути на прийняття стороною рішення, наприклад, частота командировок, об'єм виконуваної роботи, можливість влаштування дитини в дитячий дошкільний заклад тощо.

Висновки та пропозиції.

Проведений аналіз правового регулювання укладення трудового договору в проекті Трудового кодексу дозволяє зробити висновок про деяку недосконалість нормативних приписів і необхідність вирішення існуючих проблем шляхом внесення в них відповідних змін на етапі підготовки проекту до другого читання.

По-перше, пропонуємо викласти ст. 41 Проекту таким чином: “Трудовий договір укладається в письмовій формі. Письмова форма може бути виражена в документі, підписаному сторонами. Він видається двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору

оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Письмова форма трудового договору може бути виражена шляхом надання письмової згоди працівником і видання нормативного акта роботодавцем. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівника за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця фактично було допущено до роботи”.

По-друге, для більш ефективного застосування складнішої конструкції - документа “Трудовий договір”, необхідно прописати норму, щодо обов'язкового застосування такого документа тобто визначити випадки обов'язкового оформлення саме документу “Трудовий договір”.

По-третє, внести обмеження щодо заборони використання при укладанні трудового договору електронних документів.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Науково – практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 2 –ге вид., допов. Та перероб. – К.: А.С.К., 2000. – 1072 с. – (Економіка. Фінанси. Право).
2. Лашух Д.Р. Форма трудового договору : Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук : спец. Спеціальність 12.00.05. “Трудове право; право соціального забезпечення” / Д.Р.Лашух.- Харків, 2005.- 17с.

УДК 338.48

ПРОМИСЛОВИЙ ТУРИЗМ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Виноградова О.В., д.е.н., проф., завідувач кафедри туризму Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського (Україна)

Сорочан В.О., аспірант, асистент кафедри туризму Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського (Україна)

Виноградова О.В., Сорочан В.О. Промисловий туризм як чинник соціально – економічного розвитку України.

У статті досліджено сучасний соціально-економічний стан України. Визначено пріоритетний напрям серед галузей країни та її ресурсний потенціал. Промисловість – є лідируючої галуззю народного господарства України, про що свідчить наявність багатьох великих промислових підприємств, продукція яких відома як в Україні, так і закордоном. На основі цього, запропоновано розвиток промислового туризму. Промисловий туризм є одним з факторів соціально-економічного розвитку деяких зарубіжних країн. Визначено сфери застосування промислового туризму серед яких: сфера маркетингу (збільшення лояльності споживачів, залучення нових клієнтів, налагоджування зв'язків з партнерами та постачальниками), HR сфера (профориєнтація, адаптація), соціальна відповідальність (демонстрація відкритості соціальних досягнень). Форми промислового туризму проявляються у спостережанні за виробничим процесом, ознайомленні з матеріалами корпоративних музеїв, відвідуванні інформативно – розважальних центрів, дегустації та ексклюзивній торгівлі. Зокрема, було виділено негативні аспекти соціально-економічного стану та шляхи їх подолання через вплив розвитку промислового туризму в Україні.

Ключові слова: соціально-економічний розвиток, промисловість, ресурсний потенціал, промисловий туризм.

Виноградова Е.В., Сорочан В.О. Промышленный туризм как фактор социально - экономического развития Украины.

В статье исследовано современное социально-экономическое состояние Украины. Определено приоритетное направление среди отраслей страны и её ресурсный потенциал. Промышленность - является лидирующей отраслью народного хозяйства, о чем свидетельствует наличие многих крупных промышленных предприятий, продукция которых известна как в Украине, так и за границей. На основе этого, предложено развитие промышленного туризма. Промышленный туризм является одним из факторов социально-экономического развития некоторых зарубежных стран. Определены сферы применения промышленного туризма среди которых: сфера маркетинга (увеличение лояльности потребителей, привлечение новых клиентов, налаживание связей с партнерами и поставщиками), HR сфера (профориентация, адаптация), социальная ответственность (демонстрация открытости социальных достижений). Формы промышленного туризма проявляются в наблюдении за производственным процессом, а также в ознакомлении с материалами корпоративных музеев, посещениях информативно - развлекательных центров, дегустации и эксклюзивной торговли. В частности, были выделены негативные аспекты социально-экономического состояния и пути их преодоления через влияние развития промышленного