



К ВОПРОСУ УСТАНОВЛЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

В. ПРУДНИКОВ,
соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

SUMMARY

The article analyzes the foreign laws in the labour law field. The author concluded that these laws do not aim to regulate labour relations in full and do not define all working conditions. Primarily, the main, principle matter of interaction of parties of labour law relation are regulated by the laws. It is found out that the labour laws of foreign countries dispose workplace, start time and duration of the employment contract, the employee labour function, duty and rest, work conditions and wages as a mandatory provisions of a labour contract.

Key words: labour contract, content of the labour contract, parties of the labour contract, labour relations, mandatory provisions, foreign experience.

* * *

В статье проанализированы зарубежные законодательные акты в сфере труда. Автор пришел к выводу, что указанные акты не преследуют цель урегулирования трудовых отношений в полном объеме и не определяют всех условий работы. В первую очередь централизованной регламентации подвергаются основные, принципиальные вопросы взаимодействия сторон трудовых правоотношений. Обнаружено, что трудовое законодательство зарубежных стран к числу обязательных условий трудового договора, как правило, относит: место работы; время начала работы и срок трудового договора; трудовую функцию работника; режим работы и отдыха; условия и размер заработной платы.

Ключевые слова: трудовой договор, содержание трудового договора, стороны трудового договора, трудовые отношения, обязательные условия, зарубежный опыт.

Постановка проблемы. В современных условиях глобализации экономики, развития инновационной сферы актуальным является вопрос относительно условий трудового договора. Эта проблематика также становится важной в связи с дискуссией о попытке приравнять трудовой договор к гражданско-правовому договору, связанному с трудом.

Как показывает правоприменительная практика, именно вышеуказанное приводит к нарушению прав работников, к попытке игнорировать международные нормы в сфере труда, создает конфликтную ситуацию в обществе на конкретном предприятии, учреждении, организации, во взаимоотношениях между работником и работодателем.

Актуальность темы. В современных условиях именно трудовой договор может защитить работника и сохранить ту социальную направляющую, которая должна присутствовать в социальном, правовом, демократическом государстве.

В научной литературе трудовой договор рассматривается в разных аспектах, а именно как: институт трудового права (основной институт, без которого не может существовать вся отрасль); правовая форма реализации принципа свободы труда; реализация конституционного права на труд; основание возникновения трудовых правоотношений между конкретным работником и работодателем; индивидуализация и учет творческих способностей работника; механизм регулирования трудовых отношений и иных, тесно связанных с ними отношений между работником и работодателем.

Целью статьи является анализ законодательства относительно установления условий трудового договора в современных условиях глобализации экономики с учетом интересов как работника, так и работодателя.

Изложение основных положений. Согласно ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины [1] трудовой договор – это соглашение между работником и владельцем предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную настоящим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а владелец предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия работы, необходимые для выполнения работы,

предусмотренные законодательством о работе, коллективным договором и соглашением сторон. Расширение сферы договорного регулирования общественно-трудовых отношений нуждается во всестороннем исследовании трудовых прав сторон трудового договора. В теории гражданского права договорное регулирование общественных отношений связывается с определенными условиями, которые представляют содержание договора и без которых такой договор нельзя считать заключенным [2]. Такие условия принято называть существенными или обязательными. Необходимость тех или иных условий, как правило, решается в законодательном порядке. В трудовом законодательстве, в отличие от того же гражданского, такие условия для трудового договора не предусмотрены.

В трудовом праве условия трудового договора принято разделять на определенные законодательством и принятые по договоренности сторон – договорные. Договорные, в свою очередь, разделяются на обязательные (необходимые) и прикладные (факультативные).

Обязательные условия – это условия, которые должны содержаться в любом трудовом договоре. Без договоренности относительно них договор нельзя считать заключенным [3, с. 291, 292].

В трудовом договоре, по обыкновению, выделяют такие обязательные условия:



а) трудовая функция – о которой речь идет в ст. 21 КЗоТ, говорится, что в трудовом договоре должна быть указана «работа, определенная соглашением». Она указывается путем определения в трудовом договоре профессии, специальности, квалификации и должности. Для определения трудовой функции используется «Классификатор профессий» ДК 003:2010, утвержденный приказом Госпотребстандарта Украины 28 июля 2010 г. [4]. За основу его разработки принята Международная стандартная классификация профессий, которую Международная конференция статистики работы Международного бюро работы рекомендовала для перевода национальных данных в систему, которая облегчает международный обмен профессиональной информацией. Профессия – это род трудовой деятельности человека, который владеет комплексом специальных знаний, практических навыков, полученных путем специального образования, обучения или опыта, которые дают возможность осуществлять работу в определенной сфере общественного производства с учетом разных форм собственности или хозяйствования. Специальность является совокупностью приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида трудовой деятельности в пределах данной профессии. Квалификация – уровень подготовленности, мастерства, степень готовности к выполнению работы по определенной специальности или должности, которая определяется разрядом, классом или другими аттестационными категориями. Квалификация является степенью профессиональности, то есть уровнем подготовки, опыта и знаний из определенной специальности. Должность является служебным положением работника, обусловленным кругом его прав и обязанностей и характером ответственности;

б) соглашение о принятии на работу – является взаимным волеизъявлением сторон трудового договора относительно устройства работника на определенную работу на предприятие, в учреждение или в организацию;

в) условия оплаты труда. Стороны трудового договора договариваются о размере должностного оклада, тарифной ставке и сдельных расценках, наличии и

величине доплат, надбавок, премий и поощрительных выплат, порядке выплаты заработной платы и т.п.;

г) место работы – определенное предприятие (учреждение, организация), расположенное в определенной местности, на котором будет работать работник;

д) срок действия трудового договора. По ст. 23 КЗоТ, трудовой договор может быть: бессрочным, то есть таким, который заключается на неопределенный срок; срочный, заключенный на определенный срок, установленный по договоренности сторон; таким, который заключается на время выполнения определенной работы.

Условия трудового договора, которые включаются в его содержание, определены в ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации [5]. В новом Кодексе, в отличие от КЗоТ РФ РСР 1971 г., где речь шла лишь о существенных условиях работы, под которыми, в частности, понимались система и размер заработной платы, льготы, режим работы и т.п., определен перечень обязательных условий, которые должны быть включены в любой трудовой договор. Вместе с тем, даже при отсутствии в трудовом договоре любого из обязательных условий такой договор, в отличие от гражданско-правового, считается заключенным с указанного в нем момента.

Интересно, что в редакции ст. 57 ТК РФ до 30 июня 2006 г. рассматриваемые условия именовались «существенными». Замена термина «существенные» условия на «обязательные» является целиком правомерной, поскольку термин «существенные» относительно всех условий, которые содержатся в ст. 57 ТК РФ, не отвечал сформированным в юридической науке представлениям о понятии «существенные условия договора». Ими признаются условия, необходимые и достаточные для того, чтобы договор считался заключенным. К таким условиям, из числа условий, предусмотренных анализируемой нормой, в полной мере можно отнести только такие, как место работы, трудовая функция и дата начала работы. Что касается других «обязательных» условий, то их объем зависит исключительно от той цели, для которой принимается соответствующая норма. Исходя из общей цели трудового законодательства, сформулированной в ст. 1 ТК РФ (защита прав и интересов работника

и работодателя), признание обязательными для включения в трудовой договор тех условий, которые предусмотрены ст. 57 Кодекса, можно считать оправданным, за исключением условий, которые обязательны для сторон трудового договора в силу закона или другого нормативного правового акта, например, об обязательном социальном страховании.

К числу обязательных для включения в трудовой договор условий ч. 2 ст. 57 ТК РФ относят: место работы, под которым понимается конкретная организация – юридическое лицо, которое имеет свое наименование; трудовую функцию работника, которая заключается в выполнении работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, или по определенной профессии, или специальности с указанием квалификации, или в выполнении конкретного вида работы, которая поручается работнику; дату начала работы, то есть число, месяц и год, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей; условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты; режим рабочего времени и времени отдыха; компенсации за трудную работу и работу с вредными и/или опасными условиями работы, а также характеристики условий работы на рабочем месте, если работник согласно трудовому договору принимается на работу на соответствующих условиях; условия, которые определяют в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в дороге и др.); условие об обязательном социальном страховании, на которое имеет право работник согласно Трудовому кодексу и другим федеральным законам.

В некоторых случаях ТК, федеральными законами и другими нормативно-правовыми актами предполагается внесение определенных условий в трудовой договор в обязательном порядке. Так, согласно ст. 9 Федерального Закона «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» от 22 августа 1995 г. [6] в трудовых договорах с гражданами, которые поступают в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей, закрепляются особенности и режим



работы спасателей, порядок и условия оплаты труда, социальные гарантии и льготы спасателям, обязательство неуклонного выполнения спасателями возложенных на них обязанностей и распоряжений руководителей аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований на дежурстве и при проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций.

По Трудовому кодексу Республики Беларусь [7] трудовой договор должен содержать в качестве обязательных такие ведомости и условия: данные о работнике и нанимателе, которые заключили трудовой договор; место работы с указанием структурного подразделения, в который работник принимается на работу; трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации согласно штатному расписанию нанимателя, функциональных обязанностей, должностной инструкции); основные права и обязанности работника и работодателя; срок трудового договора (для срочных трудовых договоров); режим работы и отдыха (если он отличается от общих правил, установленных у нанимателя); условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Однако ряд условий трудового договора не может быть установлен по соглашению сторон. К их числу относятся: условия, которые касаются оснований увольнения; введение не предусмотренных законом дисциплинарных взысканий; введение для работников дополнительных оснований полной материальной ответственности; порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Законодательство стран далекого зарубежья также определяет минимум обязательных ведомостей, которые должны включаться в любой трудовой договор.

Так, Норвежским законодательством предусмотрены такие обязательные условия и ведомости, как: наименование сторон; место работы; трудовая функция; дата начала работы; предположительная продолжительность работы при заключении срочного договора; продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска; продолжительность срока пред-

упреждения о расторжении трудового договора сторонами; заработная плата, в том числе сверхтарифная надбавка; заводские пенсии; нормальная продолжительность рабочего дня и рабочей недели; испытательный срок. Некоторые из указанных ведомостей могут представлять собой ссылку на соответствующие законы и другие нормативные акты.

В Люксембурге трудовые договоры должны содержать данные о трудовой функции работника, продолжительности рабочего времени, размере заработной платы, испытательном сроке, продолжительности договора, если он заключен на определенный срок, а также специфические условия, внесенные в договор по соглашению сторон.

В Италии в отраслевых коллективных договорах по обыкновению установлено, что предприниматель обязан предоставить своему работнику при найме письменный документ, в котором должны быть определены: дата начала работы, место работы, трудовая функция, заработная плата и другие условия, согласованные сторонами [8].

По законодательству Болгарии трудовой договор должен определять: (а) место работы, (б) наименование должности и характер работы, (в) дату заключения и начало его выполнения, (г) срок трудового договора, (д) размер основного и удлиненного ежегодного отпуска, а также дополнительных годовых оплачиваемых отпусков, (е) одинаковый срок (для обеих сторон) предварительного предупреждения при прекращении трудового договора, (ё) основные и дополнительные постоянные трудовые вознаграждения, периодичность их выплаты, (ж) продолжительность рабочего дня или недели [9].

В трудовом праве ФРГ действует принцип свободы договора, который устанавливает, что стороны свободны включать в трудовой договор все вопросы, которые касаются деятельности работника на данном предприятии. В частности, в содержание трудового договора могут быть включены такие существенные условия, как вид выполняемой работы, продолжительность рабочего времени, отпусков и др.

По законодательству Италии в трудовой договор включается условие о продолжительности рабочего дня и рабочей недели [8].

Федеральным законодательством США и законодательством штатов регулируются следующие условия трудового договора: минимальный размер заработной платы, максимальный срок трудового договора, порядок выплаты заработной платы, продолжительность рабочего времени на протяжении недели, виды отдыха, минимальная продолжительность ежегодного отпуска, обязательная оплата сверхурочных работ.

Хорватское законодательство обязует включать в трудовой договор ведомости о специальности, профессии, уровне квалификации работника и другие требования к его профессиональным способностям. Договор определяет день приема на работу, продолжительность рабочего времени, срок испытания, размер заработной платы, продолжительность ежегодного основного и дополнительного отпуска, другие права и обязанности сторон.

Согласно законодательству о работе в Чехии, работодатель обязан согласовать с работником в трудовом договоре следующие существенные условия: род работы; место выполнения работы (населенный пункт, структурный подраздел или иным образом определенное место); дату начала работы [10].

Трудовой договор по законодательству КНР должен включать такие обязательные условия, как: а) имя и место жительства юридического представителя или главного ответственного лица работодателя; б) имя, место жительства и номер удостоверения или другого документа, который удостоверяет лицо работника; в) объем и место работы; г) рабочие часы, время отдыха и отпуска; д) оплата труда; е) социальное страхование; ё) охрана и условия работы, защита от производственных рисков; ж) другие условия, которые согласно законам и правилам нужно включить в договор [11].

Выводы. Зарубежные законодательные акты в сфере труда, как правило, не преследуют цели урегулирования трудовых отношений в полном объеме и не определяют всех условий работы. В первую очередь централизованной регламентации подвергаются основные, принципиальные вопросы взаимодействия сторон трудовых правоотношений. Относительно же содержания трудового договора законодатель ограничивается определением лишь основных положений



ний, с учетом которых стороны могут достигать согласия в договорном порядке. Вообще же, трудовое законодательство зарубежных стран к числу обязательных условий трудового договора, как правило, относит: место работы; время начала работы и срок трудового договора; трудовую функцию работника; режим работы и отдыха; условия и размер заработной платы. Такой подход должен быть обязательно учтен при доработке проекта Трудового кодекса Украины.

Список использованной литературы:

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
2. Підпригора О.А. Цивільне право: Підручник. – К.: Вентурі, 1997. – 480 с.
3. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2011. – 800 с.
4. Класифікатор професій ДК 003:2010: затв. наказом Держзпоживстандарту України 28.07.2010 р., №327 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua>
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: Принят Государственной Думой РФ 21.12.2001 г. [Электрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.consultant.ru/popular/krf/14_15.html#p1247
6. Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей: Федеральный Закон от 22.08.1995 г., №151-03 [Электрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakonprost.ru>
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Принят Палатой представителей 08.07.1999 г. [Электрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://pmo.by/zakony>
8. Трудовий договір у Європейських країнах [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://refs.com.ua>
9. Трудовой кодекс Республики Болгарии (в ред. от 25.11.1992 г.) [Электрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.onlinebg.ru/mediawiki/index.php>
10. Трудовий договір в постсоціалістичних країнах [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net>
11. О трудовом договоре: Закон КНР от 29.06.2007 г. [Электрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.asia-business.ru/law/law3/dogovor/>

США: ПРАВОВАЯ СЕГРЕГАЦИЯ ШКОЛ – ПРЕПЯТСТВИЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РЕБЕНКОМ ПРАВА НА ОБРАЗОВАНИЕ (КОНЕЦ XIX – 50-Е ГОДЫ XX В.)

Е. РИГИНА,

кандидат юридических наук, доцент кафедры истории государства, права и политико-правовых учений юридического факультета Львовского национального университета имени Ивана Франко

SUMMARY

Social and legal factors that led to the emergence and spread of racial segregation in the southern states of the USA and in their schools, as well as factors that prevent racial integration as an integral tool in achievement racial equality, introduction civil rights and realization child the right to education have been found out. Found that the first precondition was racial segregation prejudice the vast majority of southerners, which could not be immediately and completely eradicated from the minds of people as a result of the adoption of the fundamental decisions of the Supreme Court of the United States, and the second premise – the lack of proper mechanism to protect the rights of the child.

Key words: USA, right, child, segregation, integration, African American, Supreme Court.

* * *

В научной статье выяснены социально-правовые факторы, которые обусловили возникновение и распространение расовой сегрегации в южных штатах США и их школах, а также факторы, которые препятствовали расовой интеграции как неотъемлемому средству в процессе достижения расового равенства, внедрения гражданских прав и осуществления ребенком права на получение образования. Установлено, что первой предпосылкой сегрегации была расовая предубежденность подавляющего большинства южан, которую невозможно было моментально и полностью искоренить из сознания людей вследствие принятия фундаментальных решений Верховного Суда США, а второй предпосылкой – отсутствие надлежащего механизма защиты прав ребенка.

Ключевые слова: США, право, ребенок, сегрегация, интеграция, афроамериканцы, Верховный Суд.

Постановка проблемы. Отмена рабства в США привела к глобальным преобразованиям в американском обществе и государстве. В прошлом зависимые люди превратились в свободных, но потребовалось немало времени, чтобы они стали полноправными гражданами.

Целью статьи является определение различных факторов социально-правового характера, которые препятствовали интеграции школ в США, а также предпосылки развития указанных факторов.

Методы и использованные материалы. Проблематика интеграции школ в США не является новой темой в историко-правовой науке, поскольку частично была исследована в советские времена. Однако, не отрицая ценности результатов исследований, сегодня, применив в исследовании проблемы диалектический, историко-правовой, статистический и другие научные методы, мы можем показать современное видение проблемы, с учетом позиции

исследователя континентальной правовой системы.

Для раскрытия проблемы нами были исследованы, прежде всего, решения Верховного Суда США, поскольку благодаря им, кроме его правовой позиции, можно определить особенности общественно-политической ситуации в стране, в частности в южных штатах.

Изложение основного материала исследования. Режим расовой сегрегации («segregation» – разделение) предусматривал создание для представителей «цветного» населения учреждений дошкольного, школьного образования, специально выделенных мест в транспорте, заведениях общественного питания и других. Выделяют