СИДОРЕНКО Євгенія Вікторівна. Назва дисертаційної роботи: "ДОДАТКОВІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ"

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

На правах рукопису

СИДОРЕНКО Євгенія Вікторівна

УДК 349.23

ДОДАТКОВІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Спеціальність: 12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня

кандидата юридичних наук

Науковий керівник – доктор

юридичних наук, професор,

Іншин Микола Іванович

Київ – 2015

2

ЗМІСТ

ЗМІСТ................................................................................................................2

ВСТУП...............................................................................................................3

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДОДАТКОВИХ УМОВ

ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ..........................................................................11

1.1. Додаткові умови трудового договору: історія становлення та

розвитку………………………………………………………………………11

1.2. Поняття, сутність та значення додаткових умов трудового

договору... ........................................................................................................34

1.3. Законодавче закріплення додаткових умов трудового договору:

вітчизняний та зарубіжний досвід.................................................................57

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1 .....................................................................71

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРАКТИЧНОГО

ЗАСТОСУВАННЯ ДОДАТКОВИХ УМОВ ТРУДОВОГО

ДОГОВОРУ ....................................................................................................74

2.1. Особливості випробувального терміну при прийнятті на роботу. .....74

2.2. Перспективи укладення угоди про неконкуренцію сторонами

трудового договору.......................................................................................101

2.3. Медичне страхування як додаткова умова трудового договору.......134

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2 ....................................................................156

ВИСНОВКИ .................................................................................................160

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ................................................164

3

ВСТУП

Актуальність теми. Трудовий договір є основним інститутом трудового

права України. Він юридично оформлює вступ працівника в трудові

правовідносини, визначає зміст його трудової функції, регулює

взаємовідносини працівника з роботодавцем. Регламентація питань, що

стосуються укладення трудового договору, його умов, зміни та припинення,

здійснюється в основному законодавчим шляхом, однак нормативні акти про

працю, розраховані на загальне застосування, як правило, не переслідують

мети визначення всіх умов договору. В першу чергу державному

регулюванню піддаються основні, принципові питання взаємодії сторін

трудових правовідносин. Відносно ж конкретних умов договору (розмір

заробітної плати, тривалість відпустки, наявність премії тощо) законодавець

обмежується встановленням лише основних положень, з урахуванням яких

сторони за взаємною згодою можуть визначати умови та закріплювати їх у

договірному порядку. Характерною особливістю правового регулювання

відносин за трудовим договором є прагнення законодавця створити для обох

сторін договору рівні можливості для здійснення своїх прав. Працівник і

роботодавець є рівноправними суб’єктами. Кожна зі сторін має право

ініціювати внесення у трудовий договорі умови, які не погіршують

становище іншої сторони та не порушує права інших учасників трудового

процесу.

Зміст трудового договору виражається в сукупності узгоджених його

сторонами умов. У цих умовах закріплюються права та обов’язки працівника

і роботодавця, що становлять зміст трудового договору. Законодавець

передбачає ряд необхідних умов трудового договору, які є обов’язковими для

укладення такої угоди. Проте і забезпечує можливість суб’єктам трудових

правовідносин закріплювати у трудового договорі і інші умови, які у теорії

трудового права прийнято називати додаткові умови. Вони не є необхідними

для укладення трудового договору, проте у разі їх закріплення у договорі

вони є обов’язковими для виконання обох сторін.

4

Саме за допомогою встановлення додаткових умов трудового договору –

як при його укладенні, коли особа, яка влаштовується на роботу і

роботодавець виступають з формально-юридичної точки зору в якості

рівноправних суб'єктів, так і в ході реалізації вже існуючих трудових

відносин, його сторони мають можливість встановити найбільш прийнятні

умови реалізації права на працю. Такий підхід дозволяє, з одного боку,

максимально індивідуалізувати ці умови з урахуванням як кваліфікації і

ділових якостей конкретного працівника, так і вимог роботодавця, а з іншого

– встановити відповідні підвищені гарантії для окремо взятого працівника.

Необхідно відзначити, що загальні положення щодо змісту та умов

трудового договору досліджувало багато відомих вчених фахівців у сфері

трудового права, серед яких: В.М. Андріїв, Л.Н. Анісімов, В.Ц. Бейкель,

Н.Б. Болотіна, М.Д. Бойко, С.В. Венедіктов, Н.Г. Гладков, Л.П.Грузінова,

М.В. Дєдюєва, А.К. Довгань, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, С.В. Колобова, В.Г.

Короткін, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О.

Мельничук, Ж.П. Осипцова, А.Д. Пашерський, О.С. Пашко, С.М. Прилипко,

В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.В. Тищенко, Т.В. Тетерина, Э.Б.

Френкель, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина,

О.М. Ярошенко та інші. Проте роботи цих вчених переважно були

спрямовані на розкриття загальних умов трудового договору. Сьогодні, на

жаль, можна відзначити недостатнє дослідження науковцями питань

додаткових умов трудового договору. У зв’язку з цим, існує необхідність

здійснення комплексного наукового дослідження застосування додаткових

умов трудового договору.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права

соціального забезпечення юридичного факультету Київського

національного університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетної

теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і

практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджується на юридичному

5

факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка

з 1 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року.

Мета і задачі дослідження. Мета дослідження полягає в

комплексному розкритті юридичної сутності додаткових умов трудового

договору та перспектив їх розвитку, формулюванні пропозицій і

рекомендацій, що спрямовані на удосконалення чинного законодавства та

практики його застосування у відповідній сфері.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення наступних задач:

- сформулювати поняття та значення додаткових умов трудового

договору в трудових правовідносинах;

- на основі історико-правового аналізу розвитку додаткових умов

трудового договору визначити сучасний стан нормативного їх

регулювання в Україні;

- надати характеристику іноземному досвіду правового регулювання

додаткових умов трудового договору;

- визначити види додаткових умов трудового договору;

- дослідити особливості випробування при прийнятті на роботу;

- з’ясувати перспективи укладення угоди про неконкуренцію в

трудових відносинах;

- уточнити значення закріплення медичного страхування працівника

як додаткової умови трудового договору;

- на основі зроблених теоретичних висновків і виявлених недоліків у

правовому регулюванні трудових відносин виробити конкретні пропозиції

та рекомендації щодо удосконалення чинного законодавства України про

працю, що регулює порядок укладення трудового договору.

Об’єктом дослідження є суспільні відносин, що виникають у процесі

реалізації конституційного права на працю.

Предметом дослідження є додаткові умови трудового договору.

Методи дослідження. При написанні дисертаційної роботи

використовувалися загальнонаукові та спеціальні юридичні методи

6

дослідження. Основу методологічного дослідження складає діалектичний

метод (підрозд. 1.1–1.2), який ліг в основу пізнання закономірностей

розвитку та формування додаткових умов трудового договору. Історичний

метод використано при характеристиці історії становлення та розвитку

додаткових умов трудового договору (підрозд. 1.2). Важливе значення в

науковому пошуку відігравав системно-структурний метод (підрозд. 2.1),

який активно використовувався для дослідження змісту трудового

договору, зокрема додаткових його умов. У дисертації використовувався

метод порівняльного аналізу (підрозд. 1.3) як трудового законодавства

України, так і законодавства іноземних держав (Центральної та Східної

Європи, країн СНД), що регулює питання додаткових умов трудового

договору. За допомогою формально-юридичного методу (підрозд. 2.2–2.3)

аналізувалися положення нормативних актів, які регулюють реалізацію

окремих умов трудового договору при його укладенні. Системнофункціональний метод застосовується при дослідженні положень так і

міжнародно-правових норм, що регулюють умови трудового договору

(підрозд. 1.3, 2.2, 2.3).

Наукова новизна одержаних результатів визначається тим, що

представлена дисертація є першим комплексним дослідженням

теоретичних і практичних проблем визначення додаткових умов

трудового договору, в якому проаналізовано тенденції розвитку

національного та зарубіжного законодавства у цій сфері, визначено й

обґрунтовано шляхи реформування законодавства України.

Відповідно до поставлених мети і задач дисертації сформульовано

низку положень та висновків. Основні з них такі:

уперше:

 узагальнено значення додаткових умов трудового договору в

динаміці трудових правовідносин, що полягає в можливості за допомогою

цих узгоджених положень встановити найбільш прийнятні умови

застосування праці. Такий підхід дозволяє, з одного боку, максимально

7

індивідуалізувати ці умови з урахуванням як кваліфікації та ділових

якостей конкретного працівника, так і вимог роботодавця, а з іншого –

встановити відповідні підвищені гарантії для окремо взятого працівника;

 здійснено узагальнене розмежування категорій «істотні»,

«факультативні», «обов’язкові», «необхідні», «договірні», «додаткові»

умови трудового договору;

 на підставі аналізу співвідношення порядку погодження додаткових

та істотних умов трудового договору обґрунтовано, що додаткові умови є

не обов’язковими для їх погодження при прийнятті на роботу, але в

кожному конкретному випадку такі умови повинні бути об’єктом

переговорів у разі, коли одна зі сторін наполягає на включенні їх до змісту

трудового договору. Усі умови, щодо яких сторони мають дійти згоди, а,

отже, мають значення для сторін, є необхідними;

 обґрунтовано пріоритетність закріплення умови про добровільне

медичне страхування працівника як перспективної складової змісту

трудового договору;

 з урахування глобалізаційних процесів, що мають місце в трудових

правовідносинах, обґрунтовано позицію про необхідність закріплення на

нормативному рівні поняття та порядку укладення, зміни та розірвання

угоди про неконкуренцію як додатка до трудового договору; така угода

укладається в письмовій формі, включає в себе тимчасово діючу заборону

для працівника після припинення трудових відносин займатися

аналогічною професійною діяльністю і вступати в конкурентні відносини

зі своїм колишнім роботодавцем;

удосконалено:

 визначення поняття «додаткові умови трудового договору», під

яким запропоновано розуміти узгоджені сторонами трудового договору

умови, які складають основу змісту трудового договору, мають значення

для його сторін та спрямовані на забезпечення взаємокомпенсаційного

8

характеру трудових відносин, а також на покращення правового статусу

сторін договору;

 розуміння особливостей порядку застосування випробування при

прийнятті на роботу як додаткової умови трудового договору, що

проявляється в необхідності обов’язкового підтвердження згоди

працівника на застосування випробування шляхом підписання трудового

договору з відповідною умовою про строк випробування чи відповідного

наказу (розпорядження) про прийняття на роботу з випробуванням;

 визначення поняття «кваліфікація», під яким запропоновано

розуміти характеристику певного рівня теоретичних та практичних знань,

умінь та навичок, якими наділений працівник у відповідній професії, що

включають вміння вчасно і правильно зреагувати на виникнення

позаштатної ситуації, здатність, незважаючи на будь-які чинники та

фактори, безпомилково виконувати свої обов’язки, забезпечуючи високі

показники у виробництві;

 перспективні шляхи підвищення конкурентноздатності підприємств

шляхом стимулювання залучення висококваліфікованих фахівців за

допомогою «соціального пакету» як комплексу додаткових умов трудового

договору, при цьому під останнім запропоновано розуміти відповідну

сукупність підвищених, порівняно із закріпленими в законодавстві, пільг

та гарантій, а також матеріальних та нематеріальних благ та інших умов

праці, які надаються роботодавцем працівнику за власною ініціативою у

випадку працевлаштування в нього останнього;

дістали подальшого розвитку:

 твердження, що додаткові умови мають взаємокомпенсаційний

характер, що проявляється в тому, що переважна більшість додаткових

вимог до працівника відповідають додатковим зобов’язаннями з боку

роботодавців;

 позиція про те, що умова про строк дії трудового договору не

відноситься до умов, які є обов’язковими при його укладенні, що

9

обумовлено тим, що строковий трудовий договір укладається лише у

конкретно визначених випадках, перелік яких міститься в

ст. 23 КЗпП України;

 розуміння понять «комерційна таємниця», «конкуренція», «угода

про неконкуренцію» в трудово-правовому аспекті;

 обґрунтування необхідності покладення відповідальності за

порушення угоди про неконкуренцію не лише на працівника, який

порушив відповідну угоду, а й роботодавця, який прийняв на роботу

працівника, що працював у колишнього роботодавця-конкурента;

 дослідження положень про виплату компенсації працівнику за

виконання умов угоди про неконкуренцію; угода про неконкуренцію

розглядається у вузькому та широкому розумінні;

 пропозиції закріплення на нормативному рівні приблизного

переліку додаткових умов трудового договору, зокрема розширення в

проекті Трудового кодексу України переліку додаткових умов трудового

договору шляхом внесення відповідних змін та доповнень до ч. 3 ст. 33

зазначеного Проекту.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що

висновки і пропозиції, які бути отримані в результаті дисертаційного

дослідження, можуть бути використані в:

а) правотворчості – в процесі розробки й удосконалення вітчизняного

трудового законодавства, що регулює укладення трудового договору,

зокрема при прийнятті Трудового кодексу України;

б) науково-дослідницькій роботі – в якості основи для подальших

досліджень теоретичних і практичних проблем та перспектив розвитку

змісту трудового договору та трудового права в цілому;

в) навчальному процесі – під час проведення лекцій та практичних

занять з навчальних дисциплін «Трудове право України», «Проблеми

трудового права України», а також у науково-дослідницькій роботі

студентів юридичних ВНЗів і факультетів;

10

г) у правозастосовчій діяльності – з метою вдосконалення практики

використання норм чинного трудового законодавства суб'єктами трудових

правовідносин, а також суб’єктами, уповноваженими приймати рішення,

щодо порушення законодавства про працю;

г) право-виховній сфері – для підвищення рівня правової культури

учасників трудових відносин.

Апробація результатів дисертації. Результати дисертаційного

дослідження обговорювалися на кафедрі трудового права та права

соціального забезпечення юридичного факультету Київського

національного університету імені Тараса Шевченка. Підсумки розробки

досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і

висновки були оприлюднені дисертантом на науково-практичних

конференціях: «Актуальні питання державотворення в Україні» (м. Київ,

2011 та 2015 роки), «Актуальні проблеми функціонування держави та

тенденції захисту прав і свобод людини» (м. Київ, 2011 рік), «Тенденції

та пріоритети реформування законодавства України» (м. Херсон, 2014

рік), «Актуальні питання та проблеми правового регулювання

суспільних відноси» (м. Дніпропетровськ, 2015 рік), «Актуальні питання

розвитку та взаємодії публічного та приватного права» (м. Львів, 2015

рік), «Права людини та проблеми організації і функціонування публічної

адміністрації в умовах становлення громадського суспільства в Україні»

(м. Запоріжжя, 2015 рік).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені у

дванадцяти наукових працях, серед яких чотири статті в наукових фахових

виданнях України, одна стаття в науковому періодичному виданні

іноземної держави, а також тези семи доповідей на міжнародних науковотеоретичних і науково-практичних конференціях.

ВИСНОВКИ

Удисертаціїнаведенотеоретичнеузагальненняйновевирішення

науковогозавданняякеполягаєвтомущобзурахуваннямконцептуальних

розробокнаукитрудовогоправаміжнароднихстандартівчинного

національногойзарубіжногозаконодавстваз’ясуватисутністьтазначення

додатковихумовтрудовогодоговорудослідитиособливостіправового

регулюванняїхвизначеннявизначитиосновнінедолікиправового

регулюванняуційсферітанадатипропозиціїщодоїхусуненняУ

результатіпроведеногодослідженнясформульованонизкуновихнаукових

положеньтависновківспрямованихнадосягненняпоставленоїмети

основнимизякихєнаступні

Задопомогоювстановленнядодатковихумовтрудовогодоговору

якприйогоукладенніколиособаякавлаштовуєтьсянароботуі

роботодавецьвиступаютьзформальноюридичноїточкизорувякості

рівноправнихсубєктівтаківходіреалізаціївжеіснуючихтрудових

відносинйогосторонимаютьможливістьвстановитинайбільшприйнятні

умовизастосуванняпраціЗаконодавчезакріпленняякобов’язковихтакі

додатковихумовдастьможливістьуникнутисуперечностейміж

працівникоміроботодавцемпідчасукладеннятрудовогодоговоруТакож

такийпідхіддофіксаціїзмістутрудовогодоговорувзаконодавствідає

змогурозширитидіютрудовогодоговору

Умовищодоякихсторонимаютьдійтизгодиібуливказаніу

трудовомудоговору–єістотнимиПрицьомукритерійістотностіслід

визначатинезакритеріємзначенняцихумовузмістітрудовогодоговоруа

васпектітогощовонинеможутьбутизміненібезвзаємноїзгодисторін

договоруВідповіднодонаведеногопідходудодатковіумовитрудового

договору–цеузгодженісторонамитрудовогодоговоруумовиякі

складаютьосновузмістутрудовогодоговоруімаютьзначеннядляйого

сторінтаспрямованіназабезпеченнявзаємокомпенсаційногохарактеру



трудовихвідносинатакожнапокращенняправовогостатусусторін

договору

Подальшийрозвитокзмістутрудовогодоговорузокрема

розширенняйогододатковихумовпродовжуєтьсяісьогодніЗаконодавець

запроваджуєновісучасніпідходидоформуваннятрудовихвідносин

шляхомвизначенняновихдодатковихумовтрудовогодоговоруОстанні

розширюютьдіютрудовогодоговоруіскладаютьосновуйогозмістуТому

враховуючисучаснітемпирозвиткуекономікисамедодатковіумови

потребуютьрозвиткутатрансформації

Законодавчіактипропрацюзарубіжнихкраїнрозрахованіна

загальнезастосуванняякправилонепереслідуютьметиврегулювання

трудовихвідносинуїхповномуобсязітавизначеннявсіхабоконкретних

умовпраціНадержавномурівнівпершучергурегулюютьсяосновні

принциповіпитаннявзаємодіїсторінтрудовихправовідносинВідноснож

конкретнихумовпрацітривалістьробочогочасурозмірзаробітноїплати

тощозаконодавецьобмежуєтьсявстановленнямлишеосновнихположень

зурахуваннямякихсторониможутьзавзаємноюзгодоювизначатиумови

тазакріплюватиїхудоговірномупорядку

Сучасніформизакріпленнядодатковихумовтрудовогодоговору

охоплюютьяквключенняїхузмісттрудовогодоговорутакізакріпленняїх

уформіокремихдодатківугодположеньдотрудовогодоговоруПри

цьомудодатковіумовитрудовогодоговоруякіпогіршуютьстановище

працівниківпорівняноззаконодавствомУкраїнипропрацюєнедійсними

незалежновідформиїхзакріплення

Видамидодатковихумовтрудовогодоговорувизначеніумови

щодовипробуваннястрокудіїдоговоруукладенняугодипро

неконкуренціюпроходженнярегулярногомедичногооглядузпевною

періодичністюуточненнямісцяроботиізконкретизацієюробочогомісця

умовапроперіодичнівідрядженнянаданняпрацівникуслужбового

автомобілянаданняпрацівникуслужбовогожитлаоплатислужбового



телефонузабезпеченнямісцявдитячомусадочкутаабошколідлядитини

дітейпрацівникамедичнестрахуванняіншіумовиякінесуперечать

чинномузаконодавствуінепогіршуютьстановищепрацівника

Випробуванняякдодатковаумоватрудовогодоговору

встановлюєтьсязаугодоюсторінзаумовищопрацівникзгоденіз

випробуваннямідляньогозаконодавствомневстановленообмеженьта

полягаєуперевірціпротягомвстановленогороботодавцемперіодущоне

можеперевищуватимаксимальнодопустимийзаконодавствомчас

кваліфікаціїпрацівниказайманійпосаді

Кваліфікація–цехарактеристикапевногорівнятеоретичнихта

практичнихзнаньуміньтанавичокякиминаділенийпрацівнику

відповіднійпрофесіїщовключаютьвміннявчасноіправильнозреагувати

навиникненняпозаштатноїситуаціїздатністьнезважаючинабудьякі

чинникитафакторибезпомилкововиконуватисвоїобов’язки

забезпечуючивисокіпоказникиувиробництві

Угодапронеконкуренціюутрудовихвідносинах–цеугодаміж

працівникомтароботодавцемвідповіднодоякоїпрацівникберенасебе

зобов’язанняупродовжпевногострокупісляприпиненнятрудового

договоруневикористовуватиатакожнерозголошуватисекрети

виробництваякісталийомувідомимипідчасроботиівсилусвоєї

секретностімаютькомерційнуцінністьароботодавецьзобов’язується

виплатитивідповіднугрошовукомпенсацію

Умовапроукладеннядоговорудобровільногомедичного

страхуванняроботодавцемнакористьпрацівника–цедодатковаумова

трудовогодоговоруякапідвищуєрівеньконкурентоспроможності

роботодавцянаринкупрацііполягаєвзабезпеченнізарахунокроботодавця

встановленогомінімумумедичнихпослугдлявідповідногопрацівника

Медичнестрахуванняякдодатковаумоватрудовогодоговоруяк

правилоєскладовоюсоціальногопакетаякийнадаєтьсяроботодавцем

працівникудлязабезпеченняреалізаціїпорядзтрудовимиіншихсоціальних



правособиСоціальнийпакет–цесукупністьпідвищенихпорівняноіз

закріпленимиузаконодавствіпільгтагарантійатакожматеріальнихта

нематеріальнихблагтаіншихумовпраціякінадаютьсяроботодавцем

працівникузавласноюініціативоюувипадкупрацевлаштуваннявнього

останнього