

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

ПРИЛИПКО Олександра Сергіївна



УДК 349.22: 331.108.6

**ЮРИДИЧНА ПРИРОДА І ЗМІСТ
НЕСТАНДАРТНИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ІНШИН Микола Іванович,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ПРОЦЕВСЬКИЙ Олександр Іванович,
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, професор кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права;

кандидат юридичних наук, доцент
ГАРАЩЕНКО Людмила Петрівна,
Київський національний лінгвістичний університет,
декан юридичного факультету.

Захист відбудеться «27» червня 2014 р. о «13» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «26» травня 2014 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Сьогодні в Україні триває складний процес системного реформування трудового законодавства, впровадження сучасних інноваційних підходів залучення до праці, організації новітніх форм зайнятості і функціонування всієї правової системи в цій сфері, її адаптації до сучасних соціально-економічних і політичних умов.

Трудові відносини в умовах запровадження новітніх організаційно-правових форм господарювання з неминучістю зазнають суттєвого коригування. Насамперед ідеться про структурні зрушення на ринку праці, зокрема, поширення нетипової зайнятості; спробу впровадження у правове регулювання трудових відносин конструкцій цивільного права; падіння престижу праці; розчарування в рятівній ролі державного втручання в регламентацію трудових відносин тощо. У контексті цих змін необхідне наукове осмислення новітніх реалій у царині праці для вироблення нових концептуальних підходів до правового впорядкування трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, для визначення перспективи розвитку доктрини трудового права України і формування нової національної моделі правового регулювання відносин у сфері праці.

Наведене зумовлює активізацію наукових досліджень, пов'язаних з визначенням юридичної природи і змісту нестандартних трудових договорів, їх ролі і значення у правовому полі та їх вплив на діяльність підприємств, установ, організацій, а також на статус працівника й роботодавця, що є однією зі стержневих проблем для вітчизняної юридичної науки. Конституційне визнання людини, її прав і свобод найвищою цінністю, проголошення України правовою, соціальною державою висувають особливі вимоги до правового регулювання відносин у царині праці, його якості й ефективності.

Удосконалення законодавства про працю в сучасних умовах характеризується ускладненням його системи, уточненням структури предмета трудового права, розширенням сфери дії галузі, зміною сутності і змісту трудових правовідносин, що виникають на підставі нестандартних трудових договорів, та ін. Зазначене зумовлено зміною характеру і змісту новітнього законодавства про працю, ролі держави в регламентуванні соціально-трудова відносин у складних умовах сьогодення, здійсненням правової реформи, переглядом взаємовідносин між працівником і роботодавцем.

Окремим питанням правової регламентації нетипової зайнятості, відносин з організації та управління працею, окремим елементам змісту нестандартним трудовим договорам та договірному регулюванню умов праці приділялась увага в роботах таких учених-правознавців, як М. Г. Александров, Л. Ю. Бугров, В. С. Венедиктов, С. В. Венедиктов,

Л. Я. Гінцбург, Л. П. Геращенко, Н. Д. Гетьманцева, Г. С. Гончарова, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, Т. А. Занфірова, С. О. Іванов, М. І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р. І. Контдратьєв, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, А. Р. Мацюк, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Б. А. Римар, Л. О. Сироватська, В. М. Толкунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Проте комплексного дослідження, присвяченого теоретичним і практичним проблемам змісту нестандартних трудових договорів та їх впливу на відносини у сфері праці, на рівні монографічного дослідження ще не провадилось. Наукова і практична значимість цієї проблеми, її недостатнє опрацювання трудовою доктриною й зумовили вибір теми дисертації.

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 відповідно до теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р.

Мета і задачі дослідження. *Мета* поданої на захист роботи полягає в тому, щоб на підставі порівняння міжнародних і національних актів трудового законодавства, практики їх застосування, висновків і пропозицій вітчизняних і зарубіжних учених виявити юридичну природу і зміст нестандартних трудових договорів, визначити особливості правовідносин, що виникають на їх підставі, а також внести пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення законодавчої і правозастосовної практики в цій царині. З огляду на це в дисертації вирішуються відповідні дослідницькі *задачі*:

- розкрити юридичну природу і зміст категорії «нестандартний трудовий договір»;
- з'ясувати сутність атипової зайнятості як складника предмета трудового права, визначити умови її виникнення;
- охарактеризувати методологічні засади дослідження відносин, що виникають на підставі досліджуваних договорів у трудовому праві України;
- виокремити парадигму верховенства права й захисту прав працівника як основний напрямок реформи відносин, виникаючих на підставі нестандартних трудових договорів;
- виявити правовий механізм збалансування інтересів суб'єктів трудового права як підґрунтя правового регулювання відносин у сфері праці;
- розглянути сутність і зміст поняття «запозичена праця»;

- проаналізувати способи й методи правового впорядкування відносин, що виникають при дистанційній роботі;
- висвітлити розвиток законодавства про працю в умовах роботи за викликом;
- опрацювати соціальну політику держави в застосуванні атипових форм зайнятості в соціально-трудовій царині;
- визначити зміст і обсяг прав та обов'язків суб'єктів трудового права при застосуванні нестандартних трудових договорів;
- окреслити напрямки вдосконалення забезпечення трудових прав працівників і гарантій реалізації конституційного права на працю.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації конституційного права на працю.

Предметом дослідження є юридична природа та зміст нестандартних трудових договорів за нових умов господарювання.

Методи дослідження. Для одержання об'єктивних і достовірних результатів комплексно застосовувалися загальні і спеціальні методи наукового дослідження, які в сукупності сприяли досягненню поставлених цілей, вирішенню сформульованих задач і внесенню пропозиції з удосконалення чинного трудового законодавства. В основу методології покладено загальнонауковий діалектичний метод пізнання, а також використано низку наукових методів. Діалектичний метод надав можливості розглянути нестандартні трудові договори як складне явище (підрозділ 2.1), провести дослідження в єдності, взаємозв'язку й розвитку соціальних і правових чинників. За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат (міжнародні стандарти гарантій права на працю, новітні форми зайнятості та ін.), визначено сутність збалансування інтересів працівника й роботодавця (підрозділ 1.3). Формально-логічний метод задіяно для з'ясування місця відносин, виникаючих на підставі нестандартних трудових договорів (підрозділи 2.1, 2.2). Порівняльно-правовий став у нагоді при вивченні розвитку договірних форм реалізації прав та інтересів сторін трудових відносин в Україні та за її межами.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у вітчизняній науці трудового права подана на захист дисертація є одним з перших комплексних монографічних досліджень теоретичних і практичних проблем особливостей юридичної природи та змісту нестандартних трудових договорів, у якому проаналізовані тенденції розвитку законодавства в цій царині як в Україні, так і в зарубіжних державах, визначені й обґрунтовані інноваційні шляхи його реформування. Новація пояснюється також своєчасною постановкою проблеми, ретельним аналізом нових ідей, вивченням сучасних зарубіжних тенденцій розвитку правової регламентації в розглядуваній сфері. У межах здійсненого дослідження

одержані відповідні результати, що мають наукову новизну й виносяться на захист.

Уперше:

- доведено необхідність визначення меж запровадження атипової зайнятості, надано поняття й ознаки нестандартного трудового договору, визначено його юридичну природу і зміст;

- обґрунтовано, що відносини, які виникають на підставі досліджуваних договорів, мають складну структуру;

- обстоюється позиція, що визначені трудові договори виступають складовою предмета трудового права;

- з'ясовані методологічні засади дослідження відносин, виникаючих при нестандартній зайнятості, й запровадженні нестандартних трудових договорів;

- сформульовано понятійний апарат щодо запозиченої праці в сучасних умовах господарювання, запропоновані напрямки вдосконалення правового регулювання в цій царині з урахуванням позитивних і негативних наслідків, які вносить у суспільне життя глобалізація;

- розкрито зміст правової конструкції «дистанційна робота»;

- здійснено з'ясування сутності відносин у сфері праці при роботі за викликом як складника предмета трудового права.

Удосконалено:

- систему характерних ознак суб'єктів відносин, що виникають на підставі нестандартних трудових договорів;

- аргументацію, що відносини в розглядуваній царині повинні ґрунтуватися на підставі верховенства права, на захисті прав працівників, на збалансованості інтересів працівника, роботодавця й держави;

- розуміння проблем сучасних концептуальних підходів до поняття «трудоий договір»;

- позицію про методологічні засади дослідження співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому впорядкуванні відносин, які виникають на підставі нестандартних трудових договорів;

- питання захисту інтелектуальної власності працівників при укладенні нестандартних трудових договорів.

Дістали подальшого розвитку:

- теоретико-правові питання, що стосуються змісту принципів свободи праці й заборони примусової праці;

- принципи запровадження та проблеми гнучкості у регулюванні трудових відносин;

- засади договірного регламентування в досліджуваній сфері;

- позиція щодо юридичної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин при нестандартних трудових договорах.

Практичне значення одержаних результатів зумовлено тим, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних і практичних проблем запровадження нестандартних трудових договорів і правового впорядкування відносин, що виникають на їх підставі;

б) у правотворчості – при підготовці проекту Трудового кодексу України, розробленні проектів Закону України «Про запозичену та дистанційну працю», Закону України «Про охорону праці» та нормативно-правових актів, прийнятих у їх розвиток;

в) у правозастосуванні – в діяльності роботодавців, профспілок, органів державного нагляду й контролю за додержання законодавства про працю;

г) у навчальному процесі – з метою підготовки лекцій, відповідних глав підручників і навчальних посібників з трудового права, для викладання навчальних дисциплін «Трудове право України», «Порівняльне трудове право», «Трудова дисципліна», а також у науково-дослідницькій роботі студентів юридичних вузів і факультетів.

Апробація результатів дисертації. Сформульовані в роботі основні теоретичні положення, висновки і пропозиції розглядалися й обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Ключові теоретичні її напрацювання й рекомендації оприлюднені в доповідях і наукових повідомленнях на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 2012 р.); «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки та проблеми» (м. Харків, 2012 р.); «Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку» (м. Харків, 2012 р.); «Актуальні проблеми юридичної науки і практики» (м. Харків, 2012 р.); «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 2013 р.); «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 2013 р.); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 2013 р.).

Публікації. Ключові теоретичні і практичні положення дисертації знайшли відбиття в 4-х статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях, 2-х у виданнях іноземних держав, а також 7-ми тезах доповідей і наукових повідомлень на вказаних конференціях.

Структура роботи. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, 3-х розділів, що містять 10 підрозділів, висновків і списку використаних джерел (217 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 202 сторінки, з яких основного тексту – 180 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність тематики дисертації, її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслені мета, задачі, об'єкт і предмет дослідження, висвітлено його методологічне підґрунтя, розкрито наукову новизну отриманих результатів, указані найбільш значущі приклади апробації наукового доробку.

Розділ 1. «Право на працю як правова форма віддзеркалення свободи праці» містить 3 підрозділи.

У підрозділі 1.1. *«Право на працю в сучасних умовах господарювання»* стверджується, що з проголошенням Декларації про державний суверенітет в Україні дістала розвитку концепція визнання пріоритетності ролі і значення соціальних чинників у діяльності держави, а також робиться акцент на соціальних чинниках у царині праці. Право на працю – одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами й визнане всіма державами світу. Воно належить до групи соціально-економічних прав і в загальному розумінні відбиває потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе та своєї сім'ї, реалізовувати власний творчий потенціал, виражати свою особистість. Право на працю й умови його здійснення визначають зміст усіх норм трудового права як правової галузі.

Доводиться, що право на працю визначається виходячи з сучасної доктрини трудового права як правового явища, що уособлює собою юридично гарантовану й забезпечену державою можливість людини вільно реалізувати свою природну здатність до праці в соціально-трудовах партнерських з роботодавцем відносинах з метою створення матеріальних і духовних цінностей для всього суспільства й досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, які забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника та його сім'ї.

Особлива увага звертається на методологічні складники, що впливають на предмет дослідження й системне вирішення питань теорії трудового права і практики застосування законодавства про працю.

Наводяться переконливі аргументи стосовно того, що відносини, виникаючі на підставі нестандартних трудових договорів мають ґрунтуватися на засадах верховенства права, на захисті прав працівників і збалансованості їх інтересів з інтересами роботодавця й держави з урахуванням позитивних і негативних наслідків, які вносить у суспільне життя глобалізація.

У підрозділі 1.2. *«Свобода праці як основний принцип реалізації права на працю»* обґрунтовується, що працівник та його інтереси мають бути пріоритетними при реалізації права на працю. Право, як інструмент упорядкування взаємовідносин між людьми, для того й існує, щоб

забезпечити права, свободи й інтереси особи, закріпити оптимальні моделі взаємодії між людьми як в інтересах окремих індивідів так і соціуму в цілому. Такий підхід має бути враховано й у належному спрямуванні новітнього законодавства про працю, в застосуванні атипових форм зайнятості й запровадженні нестандартних трудових договорів.

Свобода праці передбачає наявність принципу свободи трудового договору. У принципі свободи праці, включаючи свободу трудового договору реалізується конституційне право на працю, що забезпечується соціально-економічними і юридичним гарантіями. Свобода праці і право на працю повинні розглядатись як об'єктивно необхідні категорії, взаємодоповнюючі одна одну. На сучасному етапі існування трудового права принцип свободи трудового договору характеризується розширенням можливості його сторін установити умови цього договору на свій розсуд. Працівник і роботодавець вільні у запровадженні ефективних засобів поліпшення виробництва, якості продукції, покращення умов праці та збільшення її продуктивності, установлення зручних режимів робочого часу тощо. Аргументовано доводиться, що за сучасних умов виникає нагальна потреба закріпити в новому Трудовому кодексі України дотримання балансу інтересів сторін трудового правовідношення на рівні принципу трудового права з метою реального його впровадження в досліджувані відносини.

У підрозділі 1.3. «Проблеми гнучкості в регулюванні трудових правовідносин і нові форми зайнятості»

Проаналізовано питання щодо визначення гнучкості регулювання трудових відносин, яка відіграє важливу роль у розвитку сучасного трудового права. Визначено, що посилення гнучкості сприяє виникненню нових нетипових трудових правовідносин, нових нетипових форм зайнятості й нових нестандартних видів трудових договорів. Гнучкість постає ефективним елементом регулювання ринку праці в контексті посилення захисту прав працівників. Визначено види гнучкості правової регламентації трудових правовідносин.

Наводиться дефініція поняття «нестандартна зайнятість», за яким остання розкривається як діяльність працівника, що відрізняється механізмом її регулювання, режимом робочого часу особи, її робочим місцем і відхиленням від стандартних правил, які містить трудове право.

Підкреслюється необхідність застосування гнучких режимів робочого часу, які є найбільш оптимальними в умовах сьогодення.

Розділ 2. «Трудовий договір як основна форма реалізації права на працю» охоплює 3 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Концептуальні підходи до ролі і місця трудового договору в сучасних умовах господарювання» окреслено напрямок дослідження поняття трудового договору в умовах посилення гнучкості правового регулювання трудових правовідносин. З'ясовано питання

галузевої приналежності трудових договорів, що регулюють нестандартні трудові правовідносини. Аргументується, що відносини, пов'язані із застосуванням нестандартних трудових договорів є предметом регламентації трудового права, а не цивільного.

Трудовий договір є юридичним фундаментом для існування трудових відносин, для подальшої реалізації інших трудових прав працівників і найголовнішим механізмом їх правового регулювання й захисту.

Розглядаючи концептуальні підходи до трудового договору, дозволило обґрунтувати потребу існування контракту, а також те, що відмова від нього у проекті Трудового кодексу України є передчасною. Контрактна форма впорядкування трудових відносин є необхідним механізмом посилення гарантій прав працівників, забезпечення кращих умов для їх більшої самостійності, механізмом посилення індивідуально-договірного регулювання трудових правовідносин. Доведено необхідність існування контракту як форми регулювання нестандартних трудових правовідносин із закріпленням прав кожного окремого працівника, який працює на таких умовах.

Встановлюється, що перед сучасною трудо-правовою доктриною постає завдання щодо пошуків загальних і об'єктивних закономірностей розвитку цієї галузі права, з'ясування впливу відносин, що виникають на підставі трудового договору, на взаємні права й обов'язки працівника й роботодавця, окреслення меж співвідношення державно-правового й локально-правового регулювання умов праці працівників.

У підрозділі 2.2. «Нестандартні трудові договори: поняття та ознаки» присвячений визначенню поняття «нестандартний трудовий договір». Авторка виходить з того, що нестандартний трудовий договір є відмінним від звичного трудового договору, заснований на ознаках безстроковості, підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, під безпосереднім керівництвом роботодавця. Найчастіше нестандартні трудові договори законодавством не передбачаються, але вони дозволяються роботодавцеві і працівникові пристосовуватися безпосередньо до конкретних умов розвитку суспільства.

Установлено, що нестандартні трудові договори характеризують такі ознаки:

– зміна організаційного критерію трудового договору, що виявляється:

- (а) у недотриманні працівником встановленого на підприємстві режиму робочого часу, що виявляється в укладенні трудових договорів з різними режимами робочого часу або при дистанційній роботі при встановленні працівником режиму виконання роботи самостійно і зручного для нього;
- (б) у послабленні відносин влади-підпорядкування між працівником і роботодавцем, що виявляється у розподілі відносин влади між двома роботодавцями при правовідносинах із запозиченої праці і при встановленні

різних режимів робочого часу; (в) у відсутності обов'язку роботодавця організувати робоче місце й забезпечити засобами виконання роботи; (г) у відсутності у трудовому договорі чіткої регламентації трудової функції, або суміщення декількох посад в одному трудовому договорі;

– зміна особистісного критерію трудового договору, що знаходить свій прояв: (а) у наданні можливості віддаленим працівникам передавати свої трудові обов'язки членам сім'ї; (б) у виконанні при запозиченій праці роботи на користь третьої особи, а не роботодавця, з яким укладено трудовий договір;

– зміна майнового критерію трудового договору, що виявляється: (а) у зміні виплати заробітної плати і (б) у встановленні додаткових майнових заохочень;

– зміні підлягають також таких основних ознаки трудового договору, як місце роботи, початок дії і строк трудового договору та поява множинності на стороні роботодавця.

У підрозділі 2.3. «Підстави диференціації правового регулювання нестандартних трудових договорів» підкреслюється необхідність диференціації правового регулювання нестандартних трудових договорів, з урахуванням відповідності будь-яких існуючих правовідносин захисній функції трудового права й недопущення обмеження трудових прав працівників, працюючих за такими трудовими договорами, порівняно із загальними нормами правового регулювання трудових правовідносин.

Диференціація правової регламентації дистанційної праці зумовлюється: (а) виконанням роботи поза межами приміщень, підпорядкованих роботодавцеві; (б) забезпеченням необхідним обладнанням самостійно працівником; (в) відсутність підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку; (г) особливостями режиму робочого часу, залученням працівників до понаднормової роботи, до роботи в нічний час, у вихідні й неробочі святкові дні; (г) особливостями електронного зв'язку сторін трудового договору.

Необхідність диференціації правового регулювання трудових відносин, виникаючих при укладенні трудових договорів про роботу за викликом, виникає у зв'язку: (а) з тимчасовим характером роботи; (б) з відсутністю безперервної роботи; (в) з невизначенням моменту початку роботи.

Потреба в диференціації правового регулювання трудових відносин, що виникають при використанні запозиченої праці викликана вступом у трудові правовідносини третьої сторони, яка фактично є посередником між роботодавцем і працівником з якою останнім укладається трудовий договір.

Розділ 3. «Види нестандартні трудових договорів та їх зміст» складається із 4-х підрозділів.

У підрозділі 3.1. «Трудові договори про дистанційну роботу» розкривається сутність дистанційної роботи, яка розглядається як робота, виконувана поза межами приміщень роботодавця. Доводиться, що дистанційна робота є модифікованою формою надомної праці, яка включає її як вид, та виконується здебільшого для роботи найбільш кваліфікованих працівників.

Наголошується, що при укладанні трудового договору на виконання дистанційної роботи повинні бути враховані такі обов'язкові умови:

- визначено форму цього виду роботи, тобто в трудовому договорі слід закріпити, чи постійно працівник виконує роботу поза межами виробничого приміщення або має бути присутній у виробничому приміщенні;

- визначено час та дні знаходження працівника на підприємстві, а також визначення умов, за яких працівник зобов'язаний перебувати на території підприємства;

- визначено час коли, роботодавець матиме можливість зв'язатись з працівником і в який спосіб цей зв'язок може бути здійснено;

- зазначено порядок надання працівником результатів праці роботодавцеві;

- закріплено вимоги, яким повинно відповідати обладнання чи механізми, що використовуються працівником під час його роботи;

- встановлення які саме знаряддя чи механізми праці надаються роботодавцем, або встановлення механізму відшкодування витрат працівникові у зв'язку з виконаною ним роботою своїми знаряддями праці;

- закріплення форм контролю роботодавця за виконанням роботи працівником поза межами підприємства.

Пропонується внести до проекту Трудового кодексу України нижченаведені зміни: (а) змінити назву статті 51 проекту Трудового кодексу на: «Умови застосування телероботи»; (б) текст статті ч. 1 ст. 51 проекту Трудового кодексу викласти в такій редакції: «Під час укладання трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома або в іншому спеціально обладнаному приміщенні, яке не належить роботодавцеві, якщо це приміщення відповідає вимогам охорони праці, пожежної безпеки й санітарії».

У підрозділі 3.2. «Трудові договори про запозичену працю» констатується, що головною відмінною ознакою працівників, що працюють за договором про запозичену працю, від звичайних працівників є те, що за трудовим договором із запозиченої праці працівник укладає трудовий договір з агенцією зайнятості й зобов'язується виконувати свою трудову функцію на користь іншої особи або організації (організація-користувач), що в обов'язковому порядку повинно бути вказано у трудовому договорі. Установлено, що правовідносини між працівником і організацією-користувачем мають характер трудових. При цьому остання виступає у

трудовах правовідносинах другим роботодавцем, здійснюючи частину прав та обов'язків роботодавця на підставі угоди з основним роботодавцем - агентством зайнятості. Отже, розділ прав роботодавця між організацією-користувачем та агенцією зайнятості спричиняє множинність на стороні роботодавця. При цьому, передача частини прав та обов'язків роботодавця відбувається на підставі цивільно-правового договору, укладеного між агенцією зайнятості та організацією-користувачем. Трудовий договір працівником укладається безпосередньо з агенцією зайнятості, обов'язковою умовою якого є згода останнього на виконання роботи на користь та з підпорядкуванням іншій організації (організації-користувачу).

Установлено, що такі поняття як «аутсорсінг», «лізинг персоналу», «виведення персоналу за штат» (аутстафінг), «підбір тимчасового персоналу», «хедхантінг» є різновидами запозиченої праці, які об'єднані ознакою, що характеризується вступом у трудові правовідносини такої третьої сторони як агенція зайнятості.

Запропоновано доповнити проект Трудового кодексу статтею 51-2 «Запозичена праця» такого тексту: «1. Запозиченою працею є робота працівника, яким укладено трудовий договір з одним роботодавцем (агенцією зайнятості), а фактично виконує роботу на користь іншого роботодавця (організації-користувача) й під його керівництвом. 2. Іншому роботодавцеві передається частина його прав та обов'язків як роботодавця на підставі цивільно-правового договору, укладеного між ним та основним роботодавцем. 3. Трудовий договір укладається безпосередньо з працівником агенцією зайнятості».

У підрозділі 3.3. «Трудові договори про роботу за викликом» досліджуються питання трудових договорів, згідно яких працівник бере на себе зобов'язання виконувати роботу в майбутньому, а саме тоді, коли роботодавець вирішить залучити його для виконання відповідної роботи, що зумовлено потребою тимчасової заміни працівників. Оплата праці при цьому здійснюється лише за фактично відпрацьований час. Особливістю роботи за викликом є те, що при укладанні такого трудового договору не визначається з якого моменту працівник повинен приступити до виконання своїх трудових обов'язків, а передбачається його виклик роботодавцем. Характерна ознака роботи за викликом - відсутність з боку роботодавця обов'язку надати роботу.

Пропонується доповнити проект Трудового кодексу статтею 51-1 «Робота за викликом» наступного змісту: «Роботою за викликом – це праця особи за попередньо обумовленою трудовою функцією, що виконується нею періодично – за викликом роботодавця в разі виникнення в нього необхідності такого виклику».

У підрозділі 3.4. «Питання інтелектуальної власності у змісті нестандартних трудових договорів» проаналізовано низку питань,

пов'язаних зі створенням об'єктів інтелектуальної власності при використанні нестандартних трудових договорів.

Розкривається порядок регулювання трудових правовідносин щодо розподілу майнових прав на об'єкти інтелектуальної власності між працівником та роботодавцем. Одна з обов'язкових умов трудового договору про створення об'єктів інтелектуальної власності – це умова про розподіл майнових прав між працівником та роботодавцем, де повинно бути закріплено, в якому обсязі належать роботодавцеві майнові права на створений працівником об'єкт, у повному чи вони розподіляються між працівником та роботодавцем. Якщо майнові права на створений об'єкт розподіляються між ними, договором має бути регламентовано, яким саме чином ці права можуть бути розподілені, бо законодавством чітко таке питання не встановлено. Визначено конкретний порядок регулювання при запозиченій праці: трудовим договором, який укладається з кадровою агенцією, повинно бути передбачено в посадових обов'язках роботодавця створення об'єктів інтелектуальної власності; у розділі про розподіл майнових прав на такий об'єкт має бути зазначено, що працівник передає майнові права на об'єкт інтелектуальної власності на користь третьої особи; на момент укладення договору працівником з кадровою агенцією, як правило, не визначається третій суб'єкт правовідносин (інший роботодавця) із запозиченої праці. Чіткої регламентації розподілу майнових прав у такому трудовому договорі бути не може, оскільки не є зрозуміло кому і у яких розмірах працівник повинен передати права на створений у майбутньому об'єкт інтелектуальної власності.

Визначається, що при впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

ВИСНОВКИ

Дисертація містить теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, що полягає в тому, щоб на підставі порівняння міжнародних і національних актів трудового законодавства, практики їх застосування, висновків і пропозицій вітчизняних і зарубіжних учених виявити юридичну природу і зміст нестандартних трудових договорів, особливості правового регулювання відносин, виникаючих на їх підставі, а також внести пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення законодавчої і правозастосовної практики в цій царині.

1. Право на працю визначається виходячи з сучасної доктрини трудового права як правове явище, що уособлює юридично гарантовану державою забезпечену можливість людини вільно реалізувати свою природну здатність до праці в соціально-трудовах партнерських з роботодавцем відносинах з метою створення матеріальних і духовних цінностей для всього суспільства й досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника та його сім'ї.

2. Свобода праці передбачає наявність принципу свободи трудового договору. У принципі свободи праці, включаючи свободу трудового договору реалізується конституційне право на працю, що забезпечується соціально-економічними і юридичним гарантіями. Свобода праці і право на працю розглядаються як об'єктивно необхідні категорії, взаємодоповнюючі одна одну. На сучасному етапі існування трудового права принцип свободи трудового договору характеризується розширенням можливості його сторін встановлювати умови цього договору на свій розсуд.

3. Значну роль у розвитку сучасного трудового законодавства відіграє посилення гнучкості у правовому регулюванні відносин у сфері праці. Юридичний зміст цього поняття полягає у відмові від детальної й обмеженої регламентації змісту трудових функцій і трудових обов'язків, які стимулювали б зростання продуктивності праці і якості продукції, в удосконаленні режимів робочого часу й часу відпочинку, у використанні атипових різновидів трудового договору, у виникненні нетипових форм зайнятості. Гнучкість у правовому регулюванні трудових правовідносин передбачає укладення різноманітних нетипових трудових договорів, а також їх особливу правову регламентацію.

4. Нестандартна зайнятість – це робота працівника, що вирізняється механізмом регулювання, режимом робочого часу, робочим місцем і відхиленням від стандартних правил, які містять трудове право.

5. Нестандартний трудовий договір – це такий договір, що характеризується відсутністю або зміненою тієї чи іншої ознаки (хоча б однієї ознаки), які визначені наукою трудового права і які притаманні трудовому договору.

6. Для нестандартного трудового договору характерною є відсутність хоча б однієї з таких ознак: (а) обов'язок роботодавця надати роботу; (б) обов'язок працівника виконувати роботу особистою працею з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові; (в) робота під безпосереднім контролем роботодавця, організація праці роботодавцем; (г) повний робочий час; (д) безстроковий характер відносин; (е) участь у правовідносинах одного роботодавця, особисте виконання роботи; (ж) робота в приміщеннях, контрольованих роботодавцем.

7. Контракт може слугувати механізмом регулювання нестандартних трудових договорів, оскільки має індивідуалізований характер, і дозволяє

закріпити собою положення, що регламентують працю кожного окремого працівника, який прийняв рішення застосовувати свої здібності до праці на умовах нетипових трудових правовідносин, тобто закріпити умови, які сьогодні часто не врегульовані законодавчо.

8. Дистанційна робота виконується працівником поза межами виробничого приміщення роботодавця – вдома або у спеціально обладнаному приміщенні. Дистанційна робота є модифікованою формою надомної праці, є ширше надомної праці, та включає в себе надомну роботу. Характерною ознакою, яка вирізняє дистанційну роботу від надомної роботи є те, що робота виконується не лише вдома, а і в інших приміщеннях поза офісом роботодавця, на відміну від надомної праці, де місце працівника обмежується лише межами приміщення, де він проживає. Місце виконання такої роботи є головною відмінною рисою трудових договорів про дистанційну роботу та передбачає, що місце, де буде виконуватись робота не перебуває у віддані роботодавця. Також, дистанційна робота найчастіше характеризується забезпеченням працівником себе самостійно робочим місцем та приладдям для виконання роботи.

9. Запозиченою працею є робота працівника, яким укладено трудовий договір з одним роботодавцем (агенцією зайнятості), а фактично він виконує роботу на користь іншого роботодавця (організації-користувача) й під його керівництвом. Іншому роботодавцеві передається частина прав та обов'язків роботодавця на підставі цивільно-правового договору, укладеного між організацією-користувачем та агенцією зайнятості. Трудовий договір укладається безпосередньо із працівником та агенцією зайнятості.

10. Робота за викликом становить собою особливий режим робочого часу, відповідно до якого роботодавець отримує право в разі потреби періодично залучати працівника до виконання роботи за обумовленою трудовою функцією. Дата й час початку і закінчення роботи, загальна тривалість робочого дня, місце виконання роботи конкретизуються роботодавцем при кожному виклику і вказуються роботодавцем в кожному попередженні працівника про вихід його на роботу.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Прилипко О. С. До питання гарантій для працівників – авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій / О.С. Прилипко // Актуал. пробл. політики: зб. наук. пр. / за ред. С. В. Ківалова. – Одеса. – 2012. – Спеціальний випуск. – С. 131–138.

2. Прилипко О. С. Особливості регулювання дистанційної праці / О. С. Прилипко // Європейські перспективи: наук-практ. журн. / за ред. Є. В. Кузнецова. – К. : Вид-во ТзОВ «Дрогоб. міська друк.», 2013. – № 6. – С. 173–178.

3. Прилипко О. С. Правова природа трудового договору в умовах сьогодення / О. С. Прилипко // Держ. буд. та місц. самоврядування: зб. наук. пр. / за ред. Ю. Г. Барабаш та ін. – Х. : Право, 2013. – № 25. – С. 221–233.

4. Прилипко О. С. Запозичена праця: суб'єктний склад, поняття та класифікація / О. С. Прилипко // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л. І. Лазор. – Луганськ : Вид-во Східноукр. нац. ун-ту, 2013. – № 27. – С. 436–444.

5. Прилипко А. С. Правовая природа контракта как особого вида трудового договора в условиях развития нетипичных форм занятости / А. С. Прилипко // Закон и жизнь: межд. науч.-практ. прав. журн. / ред. Л. Арсене. Молдова : Изд-во: Мин. юст. Респб. Молдова, 2013. – № 12. – С. 160–162.

6. Прилипко А. С. Проблемы гибкости регулирования нестандартных трудовых правоотношений и нестандартные формы занятости / А. С. Прилипко // Журн. науч. публикаций аспирантов и докторантов / ред. В.В. Иванов. – 2014. – № 1 (91). – С. 199–202.

7. Прилипко О. С. Деякі питання особливостей правового регулювання праці у вільних економічних зонах / О.С. Прилипко // Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. III Міжнар. наук. конф. студентів аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 24 бер. 2012 р.) / за заг. ред. В. М. Дрьоміна. – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 320–321.

8. Прилипко О.С. Співвідношення приватно-правового та публічно-правового регулювання соціально-трудоких відносин / О. С. Прилипко // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки та проблеми: тези доп. та наук. повідом. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 311–316.

9. Прилипко О. С. До питання сплати винагороди визнання права інтелектуальної власності на раціоналізаторську пропозицію / О. С. Прилипко // Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку: зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (15–16 лист. 2012 р.) / редкол. С. М. Прилипко, Ю. Є. Атаманова, К. В. Єфремова. – Х. : НДІ ПЗІР, 2012. – С. 63–66.

10. Прилипко О. С. Законодавче закріплення запозиченої праці в Україні / О. С. Прилипко // Актуальні проблеми юридичної науки і практики: матер. II наук.-практ. конф. студентів, аспірантів, молодих вчених та професійних юристів (10–11 груд. 2012 р.) / за ред. І.В. Самощенко. – Х. : НУ «Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого», 2012. – С. 322–323.

11. Прилипко О. С. Особливості трудового договору про роботу за викликом / О. С. Прилипко // Правове забезпечення соціальної сфери: матер. IV Міжнар. наук. конф. студентів аспірантів та молодих вчених (м. Одеса,

23–24 березня 2013 р.) / за заг. ред. Г. І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 216–218.

12. Прилипко О. С. Диференціація правового регулювання нестандартних трудових договорів / О. С. Прилипко // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матер. І Міжнар. наук.-практ. конф. (25–26 квіт. 2013 р.). – К. : Ніка-Центр, 2013. – С. 334–338.

13. Прилипко О. С. Щодо визначення суб'єктів правовідносин із запозиченої праці / О. С. Прилипко // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27–28 вер. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – С. 402–405.

АНОТАЦІЯ

Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2014.

Дисертація присвячена складній проблемі теоретичних засад правового регулювання відносин, що виникають на підставі нестандартних трудових договорів за умов ринкової економіки й розбудови демократичної, соціальної, правової держави. У ній висвітлено суб'єктний склад таких відносин, доведено, що лише працівник з його унікальною здатністю до праці, яку неможливо відокремити від його особистості, створює валовий внутрішній продукт, матеріальні й духовні цінності, сприяє економічному розвитку держави. Від того, який механізм управління й організації праці пропонується в країні й застосовується на конкретному підприємстві, в установі чи організації, залежать економічна могутність держави, стратегічний шлях її розвитку і благополуччя населення, а також взаємовідносини (демократичні або тоталітарні) між працівниками й роботодавцями.

Визначені методологічні складники, що впливають на предмет дослідження й системне вирішення питань теорії трудового права та практики застосування законодавства про працю в частині правової регламентації відносин з управління й організації праці. На підставі методу функціонально-правового аналізу окреслені сутнісні ознаки і зміст нестандартних трудових договорів, а також визначені загальні засади функціонування відносин, що виникають на їх підставі, які повинні ґрунтуватися на підставі верховенства права, захисті прав працівника, збалансованості інтересів його роботодавця й держави.

Розроблено низку пропозицій щодо понятійного інструментарію й удосконалення правового регламенту відносин, виникаючих на підставі нестандартних трудових договорів, при займаній праці, при дистанційній роботі, у разі роботи по виклику.

Ключові слова: право на працю, свобода праці, працівник, роботодавець, нові форми зайнятості, юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів, запозичена праця, дистанційна робота, робота за викликом.

АННОТАЦІЯ

Прилипко А. С. Юридическая природа и содержание нестандартных трудовых договоров – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерство образования и науки Украины. – Киев, 2014.

Диссертация посвящена сложной проблеме теоретических основ правового регулирования отношений, возникающих при применении нестандартных трудовых договоров в условиях рыночной экономики и развития демократического, социального, правового государства. В работе освещен субъектный состав указанных отношений, доказано, что только работник с его уникальной способностью к труду, которую невозможно отделить от его личности, создает валовый внутренний продукт, материальные и духовные ценности, способствует экономическому развитию страны. От того, какой механизм реализации права на труд предлагается в государстве и применяется на конкретном предприятии, в учреждении или организации, зависят экономическое могущество государства, стратегический путь его развития и благополучие населения, а также взаимоотношения (демократические или тоталитарные) между работниками и работодателями.

Переход к новым моделям хозяйствования, основанным на рыночных принципах и демократизация всех сфер бытия (в том числе и взаимоотношений между работниками, работодателями и государством), стремление Украины интегрироваться в мировое сообщество ставит на повестку дня вопрос о реформировании трудового законодательства (особенно в вопросах закрепления атипичных форм занятости, определения условий труда в случае заключения нестандартных трудовых договоров), о его соответствии международным стандартам, о создании надежных основ правового механизма защиты прав и свобод трудящихся. Если исходить из того, что понятием является логически оформленная мысль, отражающая общие, существенные и специфические признаки предметов и явлений

действительности, то любое его определение включает в себя как объективно присущие явлению признаки, так и субъективные представления исследователя.

Определены методологические составляющие, влияющие на предмет исследования и системное разрешение вопросов теории трудового права и практики применения законодательства о труде в части правового регулирования отношений, которые возникают при нестандартных трудовых договорах. На основании метода функционально-правового анализа обозначены сущностные признаки этих отношений как составляющих предмета трудового права, названы общие принципы их функционирования. Выявлены юридическая природа и содержание нестандартных трудовых договоров. Обосновано, что исследуемые отношения должны базироваться на верховенстве права, защите прав трудящегося, сбалансированности интересов работника, работодателя и государства.

Разработаны многочисленные предложения по понятийному инструментарию и совершенствованию правового регулирования отношений, возникающих на основании нестандартных трудовых договоров, при заёмном труде, при дистанционной работе, при работе по вызову.

Ключевые слова: право на труд, свобода труда, работник, работодатель, новые формы занятости, юридическая природа и содержание нестандартных трудовых договоров, заёмный труд, дистанционная работа, работа по вызову.

ANNOTATION

Prylypko O. S. Legal nature and content of non-standard labor contracts. – Manuscript.

Thesis for the degree of a candidate of legal sciences, the specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2014.

The dissertation is devoted to a complicated issue concerning theoretical foundations of legal regulation of relationships which appear on grounds of non-standard labor agreements under conditions of market-driven economy and development of a democratic, social, legal state. In this dissertation the subject matter of these relationships is expanded and proved that only the employee with his unique capacity to work that cannot be separated from his personality creates the gross domestic product, material and spiritual values, contributes to economic development of the country. On the kind of controlling and labor organization mechanism offered in the state and used in a particular enterprise, institution or organization the economic power depends its strategic development path as well as relationships (democratic or totalitarian) among employees and employers.

The methodological components were defined, which influence the subject of the research and systematic solution of employment law theoretical issues and labor law practice in part of legal regulation of relationships on management and organization of labor. Based on the method of functional and legal analysis the essential features and content of non-standard labor agreements as well as general principles of relationships functioning were outlined, that occur on their basis, which should rely on the rule of law, the protection of employees rights ,the balance of the interests of the employee, the employer and the state.

Numerous propositions were developed regarding conceptual tools and the improvement of legal rules of procedure of relations arising on grounds of non-standard labor agreements in outsourcing, remote working, in case of on-call work.

Key words: right to work, freedom of work, employee, employer, new forms of employment, legal nature and content of non-standard labor contracts, outsourcing, remote working, on-call work.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.
Підписано до друку 22.05.2014. Замовлення 63.

Надруковано в «МП Леся».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.

«МП Леся»
03148, Київ, а/с 115.
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26
E-mail: lesya3000@ukr.net