

11.02.2020).

3. French Civil Code. URL: http://www.legifrance.gouv.fr/content/download/7754/105592/version/4/file/Code_civil_20130701_EN.pdf (дата звернення 11.02.2020).

4. GermanCivilCode. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/index.html (дата звернення 11.02.2020).

Бондар Олександр Сергійович
доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ ТА КАНАДІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Україна взяла євроінтеграційний курс та впевнено крокує до спільноти європейських країн світу, що безумовно є каталізатором стрімкого переходу до ринкової економіки та її бурхливий розвиток. Не є виключенням ринок праці, як один із основних показників рівня розвитку суспільних відносин у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників. Ці відносини є предметом регулювання трудового законодавства України. Конституція України гарантує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, тобто бути зайнятою особою. Основною формою реалізації задоволення особою потреби у зайнятості, а у роботодавця – у найманні працівника є трудовий договір, що являє собою по суті окремий інститут трудового права України. Наразі дуже гостро постає питання щодо проведення реформи законодавства про працю України, оскільки чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще за часів радянської влади і несе на собі відбиток юридичної конструкції соціалістичної епохи. Зазначене вище тільки посилює актуальність впровадження позитивного досвіду країн зарубіжжя, приклади якого можуть бути використані та покладені в основу сучасних нормативно-правових актів України у сфері праці. У цьому випадку доречним постає аналіз трудового права Канади, адже станом на 2018 рік згідно статистичним даним на повну зайнятість працювали близько 15,17 мільйона людей віком від 15 років, що свідчить про багатий досвід цієї країни в регулюванні трудових відносин.

Найвищою юридичною силою в Україні наділена Конституція України, яка проголосила право кожного на працю, а також встановила принципи та основні положення трудового законодавства. Треба наголосити на тому, що Конституція України закріплює принцип, відповідно до якого кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від встановленого законом рівня. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Конституцією України забороняється використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [1].

Наразі, необхідно з'ясувати, що таке «договір» взагалі і, що саме розуміють під трудовим договором вітчизняні та закордонні вчені та чи існує законодавче закріплення цього поняття в нормативно-правових актах України та Канади, які регулюють трудові відносини. Перш за все треба сказати, що такий термін як «договір» досить розповсюджений і використовується у різних галузях права, а саме у цивільному, господарському, земельному тощо. Загальне визначення поняття «договір» можемо знайти в юридичній енциклопедії де зазначено, що договір це угода двох або більше сторін про встановлення, зміну чи припинення відповідних прав і обов'язків [2]. Маючи дане твердження можемо звернутись до позиції науковців при визначенні поняття «трудоий договір». Так, на думку О. І. Кисельової та Т. А. Кобзевої «трудоий договір — це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою-роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець — виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [3]. Сучасні науковці, які мають не аби який досвід в сфері трудового права, а саме М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.П. Мельник, дають наступ-

не визначення трудового договору «це правочин між роботодавцем та фізичною особою, що реалізує право на працю, за яким фізична особа як працівник зобов'язана належним чином виконувати трудову функцію та пов'язані з нею трудові обов'язки з підляганням встановленому внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язаний своєчасно у повному обсязі виплачувати заробітну плату, належним чином організувати та гарантувати умови праці відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства та локальних нормативних актів, домовленості сторін» [4].

Звертаючись до трудового законодавства Канади, а саме до її Трудового кодексу бачимо, що він не містить визначення трудового договору. Натомість це визначення закріплює Цивільний кодекс провінції Квебек (Civil Code of Québec) (далі – ЦК провінції Квебек).

Безпосередньо трудовим відносинам у провінції Квебек присвячена низка статей глави VII «Трудовий контракт» розділу II «Договори певної класифікації» книги V «Зобов'язання» ЦК провінції Квебек, а також положення Закону про дотримання трудових норм (Act Respecting Labour Standards). Так, відповідно до положень ст.ст. 2085-2097 ЦК провінції Квебек, а саме статті 2085 - трудовий контракт/договір (contract of employment) це угода, за якою особа-працівник, зобов'язується протягом обмеженого часу та за винагороду виконувати роботу під керівництвом або контролем іншої особи – роботодавця [5]. Аналізуючи дане визначення та порівнюючи його з тим, що закріплене у ст. 21 КЗпП України стає зрозуміле наступне: поняття «трудовий договір» за КЗпП України та ЦК провінції Квебек має схожі положення але разом з тим і суттєві відмінності.

По перше, треба зупинитись на тому, що англійське слово contract на українську мову може перекладатись як буквально – контракт та і по іншому, як договір або угода.

По друге, в обох випадках бачимо, що особа яка виконує роботу це – працівник, а особа з якою працівник укладає трудовий договір називається по різному, в Україні законодавець визначає цю особу як – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа, а в Канаді згідно норми ЦК провінції Квебек, такою особою є – роботодавець, що по суті є більш сучасним терміном який використовується скрізь.

По третє, за виконану роботу працівник отримує заробітну плату (КЗпП України)/винагороду (ЦК провінції Квебек), що по суті є тотожними поняттями.

По четвєрте, в Україні працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, а в Канаді виконує роботу під керівництвом або контролем роботодавця, що також є схожим оскільки в Україні правила внутрішнього трудового розпорядку затверджує роботодавець за погодженням з трудовим колективом.

По п'яте, у статті 2085 ЦК провінції Квебек зазначається така умова як обмежений час протягом якого працівник виконує роботу, тоді як в статті 21 КЗпП України такої умови ми не знайдемо, тут варто наголосити, що під цією умовою треба розуміти саме тривалість робочого часу протягом якого працівник виконує роботу і хоча така умова прямо не передбачена статтею 21 КЗпП України, правовому регулюванню робочого часу присвячено цілу главу КЗпП України, а саме Главу 4.

По шосте, розглядаючи далі зміст ст. 2085 ЦК провінції Квебек та ст. 21 КЗпП України бачимо що остання має більш ширший зміст. Так, окрім вище вказаних умов в цій статті законодавець закріплює положення згідно якого власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа зобов'язується не тільки виплачувати заробітну плату але і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи тим самим закладаючи основи такого інституту трудового права України, як – охорона праці. Варто зазначити, що схожа норма також міститься серед норм ЦК провінції Квебек, а саме у ст. 2087 де зазначено, що роботодавець зобов'язаний не тільки дозволити виконання погоджених робіт і виплатити встановлену винагороду, але й вжити будь-яких заходів, що відповідають характеру роботи для захисту здоров'я, безпеки та гідності працівника.

Варто зазначити, що ст. 21 КЗпП України дозволяє працівнику укласти трудовий договір на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін, аналогу цієї умови у нормах ЦК провінції Квебек, що стосуються трудового договору не знайшлося. Цікавим є той факт, що ст. 21 КЗпП України говорить про те, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін, а сфера застосування контракту визначається законами України. Тут, логічно робимо висновок, що такої норми не існує в статтях ЦК провінції Квебек, що сто-

суються трудового договору оскільки слово контракт (contract) з англійської мови та і перекладається – контракт. Тому формулювання «особливою формою трудового договору є контракт» звучало би абсурдно.

Поступово розглядаючи та порівнюючи норми права, що регулюють питання стосовно трудового договору в Україні та Канаді спостерігається наступне: в обох випадках законодавець говорить, що трудовий договір/контракт може бути строковим або безстроковим, але в КЗпП України існує і третій вид трудового договору, а саме такий, що укладається на час виконання певної роботи; за трудовим законодавством України трудовий договір, як правило укладається у письмовій формі, а також зазначені випадки коли така форма є обов'язковою, тоді як у ЦК провінції Квебек такої умови немає; трудове законодавство України забороняє необгрунтовану відмову у прийнятті на роботу, у ЦК провінції Квебек такої умови також немає; КЗпП України забороняє вимагати при укладанні трудового договору деякі відомості та документи (про партійну і національну приналежність, походження тощо), ЦК провінції Квебек така ума відсутня; КЗпП України дає право роботодавцю запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві осіб, які є близькими родичами, схожі норми в ЦК провінції Квебек з регулювання питань щодо трудового договору відсутні.

Існують ще багато норм КЗпП України стосовно трудового договору, які відсутні у відповідному розділі ЦК провінції Квебек, а саме: про випробування при прийнятті на роботу, його строк та результати; про обов'язок роботодавця проінструктувати працівника і визначити йому місце роботи; про обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу; про заборону вимагати виконання роботи не обумовленої трудовим договором; про переведення на іншу роботу та зміну істотних умов праці тощо.

Варто зазначити, що така норма яка дозволяє продовжувати дію трудового договору після спливу його строку, якщо сторони не висувають своїх заперечень (ст. 39-1 КЗпП України та ст. 2090 ЦК провінції Квебек).

Що стосується підстав розірвання трудового договору варто зупинитись на тому, що КЗпП України у ст. 36 містить вичерпний перелік підстав його припинення, а саме: за угодою сторін; при закінченні строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; при призові або вступі працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада; розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу тощо. Тоді як у ЦК провінції Квебек, а саме статтях 2091, 2093, 2094 говориться про те, що: будь-яка сторона договору укладеного на невизначений термін може розірвати його, повідомивши про це іншу сторону. Повідомлення про розірвання подається у розумні строки, враховуючи, зокрема, характер зайнятості, конкретні обставини, в яких воно проводиться, та тривалість періоду роботи; трудовий договір припиняється після смерті працівника, залежно від обставин він може припинятися і після смерті роботодавця; одна із сторін може з поважних підстав в односторонньому порядку розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення.

На відміну від КЗпП України у ст. 2097 ЦК провінції Квебек викладено положення згідно якого трудовий договір не припиняється у разі відчуження підприємства чи будь-якої зміни його юридичної структури або у разі об'єднання чи іншим способом. Договір є обов'язковим для правонаступника роботодавця. Варто зазначити, що спільною хоча не ідентичною є норма про наступне: за трудовим законодавством України (ст. 49 КЗпП України) роботодавець зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати, а відповідно до ЦК провінції Квебек (ст. 2096) після розірвання трудового договору роботодавець надає працівникові на його прохання довідку про роботу, в якій зазначається лише характер та тривалість роботи та вказуються реквізити сторін.

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Юридична енциклопедія: в 6 т. / [ред.кол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. – К.: Укр. енцикл., 1998. – Т. 2. – С. 232.

3. Трудове право України: навчальний посібник / О. І. Кисельова, Т. А. Кобзєва. – Суми: Сумський державний університет, 2017. – 309 с.

4. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
5. Civil Code of Québec 1991 р. : веб-сайт. URL: <http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/ShowDoc/cs/CCQ-1991>

Золотухіна Лілія Олександрівна

завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент

Зімін Михайло Володимирович

аспірант кафедри
цивільно-правових дисциплін

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ЩОДО МЕХАНІЗМІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ОТРИМАННЯ ВИПЛАТ ЗА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВИМ ДЕРЖАВНИМ СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ

Соціальне забезпечення виступає для більшості громадян України формою реалізації найважливішого конституційного права на соціальний захист. Гарантованість такого права безпосередньо зумовлена ефективністю системи соціального страхування, яка, в свою чергу, залежить від правильного вибору засобів та способів правового регулювання.

Суспільні відносини у сфері соціального забезпечення постають у результаті дії відповідних норм права, а отже, законодавство про соціальне забезпечення є необхідною передумовою виникнення їх правової форми [1, с. 115].

Враховуючи соціальну спрямованість діяльності держави все більша увага приділяється реалізації закріплених та гарантованих прав у сфері соціального захисту. Дослідження механізмів реалізації застрахованими особами та членами їх сімей права на отримання соціальних послуг постає актуальною задачею задля визначення гарантованості права у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Окремим питанням дослідження правозастосовчих правовідносин у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування не приділялась увага вчених. Натомість у наукових працях П.Д. Пилипенко, І.Б. Сташків, О.М. Ярошенко надано загальну характеристику процедурним правовідносинам у сфері соціального забезпечення. В той же час на науковому рівні не проводились дослідження практичної реалізації вказаних допоміжних правовідносин у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, що ще раз вказує на актуальність обраної нами тематики.

Більшість науковців виділяють серед правовідносини у сфері соціального страхування окремий їх вид — процедурні.

І.Б. Сташків визначає процедурні правовідносини як суспільні відносини, що складаються на підставі процедурних норм права соціального забезпечення між фізичною особою (особами), з одного боку, та компетентним органом, з іншого, з приводу реалізації та захисту належного людині права на конкретний вид соціального забезпечення [2, с. 468].

На думку О.М. Ярошенко, процедурні правовідносини виникають у зв'язку зі встановленням юридично значущих фактів і реалізацією фізичною особою (в окремих випадках — сім'єю) права на певний вид соціального забезпечення [3, с. 89].

П.Д. Пилипенко вважає, що процедурні правовідносини є допоміжними правовими відносинами та їх основним призначенням є сприяння у виникненні і створенні умов для реалізації матеріальних правовідносин. Виходячи з такого підходу автор визначає, що процедурними правовідносинами можна вважати врегульовані галузевими нормами відносини, які виникають у результаті встановлення юридичних фактів, що є необхідними для функціонування соціально-забезпечувальних правовідносин [1, с. 138].

Вищевикладене свідчить про те, що вітчизняні науковці одностайні в підході до розуміння сутності процедурних правовідносин у сфері соціального забезпечення, які виділяють ключовий його елемент - правовідносини по встановленню юридично значимих фактів між суб'єктами соціального забезпечення.