

*Можайкіна О. С.
доцент кафедри цивільного та трудового права
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова,
кандидат психологічних наук, доцент (м. Київ)*

ПРАВОВІ АСПЕКТИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ МІЖ ФІЗИЧНОЮ ОСОБОЮ-ПІДПРИЄМЦЕМ І НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКОМ

Конституція України проголошує, що Україна є соціальною державою (ст. 1), політика якої має бути спрямована на утвердження і забезпечення прав і свобод людини (ст. 3). Соціальна держава, заснована на розвитку ринкових відносин в Україні, повинна створити оптимальну модель її правового регулювання, що засновується на поєднанні розумного втручання держави в господарську діяльність і активній підтримці функціонування механізмів діяльності ринкових відносин, оскільки ринок передбачає наявність у ньому груп та індивідів, різноманітних за економічною силою та соціальною ознакою.

Методи і механізми правового забезпечення динамічного розвитку виробництва і виконання соціальних функцій не мають універсальних рецептів, оскільки трудові відносини внутрішньо суперечливі і мають досить складну структуру, що позначається на правовій регламентації праці як ефективному регуляторі виробничих і соціальних процесів. Соціальна спрямованість трудового права полягає у встановленні державних гарантій щодо створення умов для ефективної зайнятості населення, сприянні працевлаштуванню, підготовці і підвищенні трудової кваліфікації тощо (ст. 2 Кодексу законів про працю України).

Центральним інститутом трудового права виступає трудовий договір, який виступає основою індивідуального правового регулювання праці і займає провідне місце у персоніфікації трудових відносин, за допомогою якого реалізується принцип свободи праці в Україні.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Варто звернути увагу, що КЗпП містить лише зазначення сторін трудового договору і не визначає понять “працівник” і “роботодавець”. Такі визначення ми

знаходимо в інших нормативно-правових актах, зокрема у Законі України “Про професійний розвиток працівників”. Відповідно до ст. 1 зазначеного Закону, працівником є фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Ця ж сама стаття визначає і поняття роботодавця, під яким розуміється власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

В межах даного наукового дослідження зосереджуємо увагу на фізичній особі, яка може виступати на стороні роботодавця у трудових правовідносинах і, відповідно, має право укласти трудовий договір із працівником.

Трудовий договір, укладений між фізичною особою і працівником має свої особливості. Так, стаття 24 КЗпП регламентує, що зазначений трудовий договір повинен укладатися лише в письмовій формі. Однак, якщо до 01 січня 2015 р. це питання контролювалося державою шляхом проведення обов’язкової реєстрації зазначеного договору у державній службі зайнятості (ст. 24¹ КЗпП), то на даний час відповідна стаття виключена із Кодексу законів про працю України. В такому разі виникає питання щодо того, а чи є важелі впливу на фізичну особу у разі недотримання письмової форми трудового договору, а й, навіть, взагалі неукладення такого договору?

Крім того, вбачаємо деякі неузгодженості у чинному законодавстві з цього питання. Так, п. 2.21-1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58, визначає, що фізичні особи роблять записи до трудових книжок працівників про прийняття на роботу та звільнення з роботи відповідно до укладених з працівниками письмових трудових договорів, що зареєстровані в установленому порядку в державній службі зайнятості. Ця ж сама норма визначає, що унесені фізичною особою до трудових книжок записи підтверджуються підписом посадової особи органу державної служби зайнятості, незалежно від місця реєстрації трудового договору, і засвідчуються його печаткою.

З викладеного вище випливає, що норма права, яка має вищу юридичну силу – Кодекс законів про працю України, звільнив фізичну особу від обов’язку реєструвати трудовий договір у державній службі зайнятості, а підзаконний нормативно-правовий акт – Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, цей самий обов’язок залишив без змін. Зазначене протиріччя призводить до виникнення колізій застосування різних норм права у практичній діяльності.

Доцільно також звернути увагу на те, що більшість нормативно-правових актів, які містять визначення поняття “роботодавець” – Закон України “Про професійний

розвиток працівників”, Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення”, Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, Закон України “Про охорону праці”, використовують у визначенні категорію “фізична особа”. З цього випливає, що роботодавцем може бути будь-яка фізична особа, а не лише фізична особа, яка має статус підприємця. Однак, підпункт 1 пункту 291.4 ст. 291 Податкового кодексу України визначає, що фізичні особи – підприємці, які застосовують спрощену систему оподаткування, обліку та звітності і відносяться до першої групи платників єдиного податку не мають права використовувати працю найманих осіб. Як бачимо, з даної норми випливає законодавче обмеження щодо прийняття на роботу працівників фізичними особами – підприємцями, які є платниками єдиного податку і відносяться до певної групи. В такому разі виникає питання: “Чому фізична особа, яка не є суб’єктом господарювання (підприємцем) має право приймати на роботу працівників, а фізична особа – підприємець, за певних умов, такого права не має?”.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що чинне законодавство України має багато прогалин, колізій, неузгодженостей в галузі регулювання трудових відносин між роботодавцем – фізичною особою та працівником. А відтак, головним завданням вітчизняних вчених, юристів-практиків та відповідних органів державної влади має стати розробка і прийняття норм права, які б унеможливили неоднозначні їх тлумачення та привели правовий понятійний апарат у відповідність один одному. Зазначене, в свою чергу, має позитивно позначитися на практиці застосування норм трудового законодавства.

*Чернега В. М.
асистент кафедри цивільно та трудового права
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова (м. Київ)*

ПАРИТЕТНИЙ АСПЕКТ У СТРУКТУРІ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ В СІМЕЙНОМУ ПРАВІ

У структурі принципу справедливості ми виокремлюємо паритетний і диферентний аспекти його впливу на регулювання сімейних відносин. Більш складні прояви в нормах СК України зумовлює *диферентний* аспект справедливості, який вимагає диференціації прав та обов’язків учасників сімейних правовідносин відповідно до їх поведінки в сім’ї, або відповідно до обставин, які склалися, і може допускати відступ від ідеї рівності. Проте, в рамках цієї праці, ми розглянемо паритетний аспект принципу справедливості, який в науці сімейного права донині не виступав предметом спеціальної уваги.