

УДК 349.2

Сергій Вавженчук,*докт. юрид. наук, доцент,**професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення**Київського національного університету імені Тараса Шевченка***Андрій Мидель,***магістрант юридичного факультету**Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З УМОВОЮ ПРО ПОЧАТОК РОБОТИ В МАЙБУТНЬОМУ

У статті аналізуються проблеми регулювання трудових відносин на підставі договору з умовою про початок роботи в майбутньому. Окрім того, розглядаються деякі практичні ситуації, пов'язані з особливостями правових наслідків у разі невиконання стороною укладеного договору свого обов'язку після виникнення трудових відносин.

Ключові слова: трудовий договір, трудові правовідносини, початок виконання роботи, початок роботи в майбутньому, підстава виникнення трудових правовідносин.

Постановка проблеми. Як вказується в юридичній літературі, наявність різноманітних життєвих обставин та виробничих інтересів часто зумовлює потребу осіб відкласти на певний час початок виконання роботи [1, с. 95]. З боку працівника така потреба може бути спричинена, наприклад, зміною місця проживання у зв'язку з працевлаштуванням або необхідністю «закінчити розпочате» на попередньому робочому місці. Аналогічний інтерес роботодавця, своєю чергою, може бути пов'язаний з потребою заздалегідь знайти хорошого працівника на вакансію, якої наразі немає, але яка достеменно появиться в майбутньому. Засобом задоволення такої потреби є укладення трудового договору з умовою, що початок виконання роботи відкладається до певного моменту в майбутньому. Вказана модель укладення трудового договору «на майбутнє» породжує певні особливості в правових зв'язках між суб'єктами, які потребують адекватного та чіткого регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід зазначити, що комплексні дослідження даної проблематики, наскільки нам відомо, відсутні. Натомість окремі питання, що стосуються окресленого предмета, висвітлюються вченими в процесі аналізу суміжних тем. Передусім, це праці О. О. Коваленко, П. Д. Пилипенка, О. В. Завгороднього, Р. З. Лівшиця.

Мета статті. Проаналізувати особливості правового регулювання відносин між сторонами трудового договору, який містить умову про виконання роботи в майбутньому. Визначити значення події, якою позначається момент початку роботи, для виникнення прав та обов'язків сторін договору.

Виклад основного матеріалу. Виникнення будь-якого правовідношення, в тому числі і трудового, опосередковується настанням юридичного факту. У певних випадках правовідношення може виникнути лише за наявності декількох юридичних фактів – фактичного складу. При цьому, як слушно вказує В. Л. Гейхман, для виникнення правовідношення в повному обсязі необхідно, щоб відбулися всі юридичні факти, що утворюють фактичний склад [2].

Трудовий договір є юридичним фактом, у всіх випадках необхідним для виникнення трудового правовідношення. Коли трудове правовідношення виникає на підставі тільки трудового договору, його значення як юридичного факту стає стовідсотковим. Разом із тим слід погодитися з думкою Е. М. Бондаренко про те, що у разі породження правовідношення фактичним складом трудовий договір є важливим, але лише одним із його юридичних фактів [3, с. 17].

Наявність вказаних «додаткових» юридичних фактів може бути необхідною виходячи із закону, локального акта чи самого трудового договору. Умова трудового договору про початок виконання роботи в майбутньому і є таким «додатковим» юридичним фактом, наявність якого необхідна для виникнення трудового правовідношення [4, с. 125]. Підтримуємо позицію О. В. Завгороднього, згідно з якою момент початку роботи може описуватись сторонами трьома способами: шляхом вказівки строку, календарної дати або конкретної події [5, с. 51-52]. З такої точки зору не можна погодитися з думкою, що необхідною умовою виникнення

прав і обов'язків роботодавця є фактичний початок виконання працівником роботи, визначеної трудовим договором [5, с. 52]. Права й обов'язки виникають «автоматично», разом із настанням події, адже сторони вже зв'язали себе укладеним договором, вони вже виявили свою волю на виникнення правовідношення¹. Вимога щодо додаткового волевиявлення працівника у вигляді фактичного початку роботи для породження трудового правовідношення ставить під сумнів зобов'язуючу силу договору і надає сторонам простір для маніпуляцій та зловживань. І справді, оскільки відповідно до такого підходу фактичний початок роботи залежить від роботодавця, він може не допускати працівника до виконання роботи, тим самим відкладаючи момент виникнення трудового правовідношення. І це навіть не буде порушенням права працівника, адже якщо трудове правовідношення не виникло, то не існують і права працівника щодо цього роботодавця, а порушити те, чого немає, як відомо, неможливо. І навпаки, оскільки фактичний початок виконання роботи, а значить і виникнення правового зв'язку між сторонами, залежить від волі працівника, то в роботодавця не буде права вимагати від нього виконання визначеної трудової функції. Неправильність такого підходу очевидна.

Трудовий договір і момент початку роботи є самостійними юридичними фактами, до того ж різної природи. Якщо перший є правочином – дією суб'єктів, то настання моменту початку роботи є подією – обставиною, що відбувається незалежно від волі конкретних осіб. Виключно погоджене волевиявлення сторін – договір – обумовлює необхідність настання вказаної події, саме він визначає її «статус» як юридичного факту – елемента фактичного складу трудового правовідношення. Тому сторони в будь-який момент можуть окремою угодою змінити таку подію або й скасувати її. У такому разі трудове правовідношення виникне з настанням знову погодженої події або в загальному порядку відповідно. Окрім того, в період між укладенням трудового договору та настанням події інтерес сторін щодо трудових відносин між ними може змінитись. Тоді сторони вправі скасувати укладений трудовий договір. Однак таке скасування слід відмежовувати від припинення

трудового договору на підставі угоди сторін. Якщо в першому випадку йдеться про скасування трудового договору як юридичного факту, позбавлення його юридичного значення і можливості впливати на правову дійсність, то в другому випадку ми говоримо про припинення правовідносин, що вже існують. Скасування здійснюється шляхом укладення окремого договору, який, відповідно, може бути оспорений. Наслідком укладення такого договору є те, що між сторонами зникає будь-яка потенційна зв'язаність і трудові відносини, як наслідок, не виникають. Якщо трудові відносини вже виникли, то скасовувати трудовий договір, який лежав в їх основі, неможливо, оскільки його ефект у вигляді правового зв'язку між працівником та роботодавцем вже відбувся.

Отже, трудовий договір до настання події, з якою сторони пов'язали початок роботи, не породжує трудові відносини. Настання вказаної в трудовому договорі події, відповідно, завершує необхідний для виникнення трудового правовідношення фактичний склад. Лише з цього моменту у сторін виникають взаємні трудові права і обов'язки, і лише з цього моменту вони стають повноцінними працівником та роботодавцем (до того будучи потенційними працівником та роботодавцем). У зв'язку з цим слід вказати на деяку неточність формулювання «набрання чинності (сили) трудовим договором», яке трапляється в літературі та, на жаль, в проекті ТК (зокрема, ч. 2 ст. 32) [6]. Очевидно, відбувається «змішування» двох значень терміна «договір»: договору-правочину та договору-правовідношення. Якщо ми говоримо про трудовий договір у першому значенні, то він являє собою елемент об'єктивної реальності – взаємопогоджене волевиявлення осіб, здійснене в належній формі. Говорити про набрання певним фактом (обставиною) чинності недоречно, його можна оцінити лише з точки зору буття чи небуття, тобто чи даний факт (трудовий договір) мав місце, чи його не існувало (наприклад, внаслідок не укладення). Якщо ж взяти друге значення терміна «договір», то отримуємо формулювання «набрання чинності трудовим правовідношенням». Зрозуміло, що правовідношення не може «набирати чинності» – його «життєвий цикл» охоплює лише фази виникнення, зміни та припинення. Очевидно, під вказаним формулюванням слід розуміти втілення в трудовому договорі-правовідношенні умов, визначених у трудовому договорі-юридичному факті, тобто їх перехід у сферу дійсності, що нібито є «набранням чинності (сили)»².

Отже, виходячи з вищевказаного аналізу, потенційний роботодавець до настання

¹ Такий підхід відповідає і положенням проекту ТК. Ч. 6 ст. 30 вказує, що трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку виконання роботи *також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день через хворобу або з інших поважних причин.*

відповідної події не вправі вимагати від потенційного працівника виконання трудової функції, а останній не отримуватиме заробітну плату. Якщо ж не виникає безпосереднього трудового правовідношення, то відсутні і правовідносини, тісно з ним пов'язані, зокрема, щодо безпеки праці, соціального страхування, нарахування страхового стажу та ін. І справді, допустивши істинність протилежного твердження, ми дійшли б висновку, що «працівник», який не виконує жодної роботи, отримав би права на оплату праці, її безпеку, відпочинок, на соціальне страхування і т. д. Якщо існування деяких із перелічених прав без фактичного виконання роботи є просто безглуздом, то, наприклад, нарахування страхового стажу було б ще й вищою мірою несправедливим. З настанням визначеної в трудовому договорі події виникає трудове правовідношення і «запускається» механізм трудо-правового регулювання. З цього моменту, відповідно, починають діяти трудо-правові гарантії, а також встановлений законом порядок зміни та припинення трудового договору (правовідношення). Оскільки настання відповідної події завершує фактичний склад трудового правовідношення, то саме з цього моменту виникають обов'язки роботодавця щодо відповідного оформлення працівника. Передусім, це обов'язки оформлення трудового договору наказом чи розпорядженням та повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу (ст. 24 КЗпП України). Окрім того, саме від дати початку роботи слід відраховувати тижневий строк, з яким пов'язана необхідність вносити в трудову книжку працівника відповідні відомості².

На завершення дослідження видається необхідним проаналізувати деякі практичні ситуації, пов'язані з втратою однією зі сторін інтересу в існуванні правовідношення до його виникнення.

Уявимо, що працівник після настання події, з якою сторони пов'язали початок роботи, не прибув на місце роботи. Кваліфікація такої ситуації за чинним законодавством буде такою. Настання визначеної трудовим договором події завершує необхідний фактичний склад, перетворюючи потенційного працівника на «звичайного». Це означає, що

він підлягатиме загальним нормам трудового законодавства про дисциплінарну відповідальність. Роботодавець вправі звільнити такого працівника у зв'язку з прогулом. Але при цьому слід пам'ятати, що звільнення буде правомірним лише за умови дотримання встановленого порядку застосування дисциплінарного стягнення. Роботодавець повинен зажадати від такого працівника письмових пояснень (ст. 147 КЗпП) [7]. У разі, якщо нез'явлення працівника зумовлено поважною причиною (в розумінні п. 5 ст. 40), звільнення (розірвання трудового договору) буде незаконним. При цьому невирішеною за чинним законодавством залишається ситуація, коли працівник на місце роботи не прибув, а зв'язатись із ним для отримання письмових пояснень із певних причин неможливо. Дещо радикальною в цьому плані є позиція російського законодавця, який передбачив право роботодавця у разі нез'явлення працівника анулювати трудовий договір, що для працівника має наслідки, аналогічні звільненню (різниця лише в тому, що трудовий договір в такій ситуації не розривається, а вважається неукладеним) (ст. 61 ТК РФ) [8]. При цьому закон не вимагає від роботодавця з'ясування причин нез'явлення працівника у встановлений час, легалізуючи таким чином звільнення навіть добросовісного працівника [9, с. 39]. Таким чином, вітчизняне регулювання більшою мірою тяжіє до захисту інтересів працівників.

Втрата інтересу в існуванні трудового правовідношення може бути наявною і в роботодавця. У часовий проміжок між фактом укладення трудового договору та настанням події, яка позначає момент початку роботи, можуть трапитись різноманітні обставини, які є настільки істотними для нормального функціонування підприємства роботодавця, що правопорядок дозволяє роботодавцю припинити правовідношення з працівником. Цими обставинами є, наприклад, зміни в організації виробництва і праці, хвороба працівника, яка унеможливує виконання трудової функції, вчинення аморального проступку, не сумісного з даною роботою, призов власника-фізичної особи на військову службу, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу та ін. Проте виходить, що дані обставини наявні ще до виникнення трудового правовідношення,

² Цікаво, що проект ТК оперує поняттями як виникнення трудових відносин (ч. 2, 3 ст. 30), так і набрання чинності трудовим договором (ч. 2, 3 ст. 31). Виникає питання про співвідношення цих понять. Чи може трудовий договір набрати чинності без виникнення трудових відносин і навпаки? Очевидно, що відповідь негативна. Т. зв. набрання чинності трудовим договором, як ми з'ясували, міститься у виникненні трудового правовідношення як його момент.

³ У п. 1.1. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників сказано, що трудові книжки ведуться на працівників. Оскільки до настання обумовленої в договорі події особа не може вважатись працівником, то внесення записів у трудову книжку здійснюється після настання такої події.

тобто роботодавець нібито наймає працівника, незважаючи на наявність указаних обставин. Як наслідок, напрошується сумнівний висновок, що в роботодавця в таких випадках немає права розірвати трудовий договір.

Недопустимість позбавлення роботодавця права припинити трудове правовідношення з працівником в такого роду ситуаціях з практичної точки зору є очевидною і не потребує роз'яснень. Теоретичне ж обґрунтування існування такого права становить деякі труднощі. На наш погляд, єдиним можливим виходом із ситуації, виходячи з чинного законодавства, є застосування інституту розірвання трудового договору за аналогією закону. Оскільки відносини щодо можливості припинення правовідношення у разі, якщо підстава для цього з'явилася до виникнення трудового правовідношення, не врегульовані законодавством, то до таких відносин слід застосовувати норми права, які регулюють найбільш схожі відносини. При цьому право роботодавця розірвати трудовий договір з'являється разом із виникненням самого трудового правовідношення. Отже, поряд із породженим правовідношенням ховається і причина його негайної смерті.

Таким чином, наприклад, якщо потенційний працівник, який буде виконувати виховні функції, вчинив аморальний проступок у період між укладенням трудового договору та настанням події, якою описується момент початку роботи, роботодавець має право припинити правовідношення на підставі аналогії з нормою п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Залишилось проаналізувати ще групу ситуацій, пов'язану з втратою роботодавцем інтересу, але коли підстави припинення трудового правовідношення на момент його виникнення відсутні. У період між укладенням трудового договору і настанням події, з якою пов'язаний момент початку роботи, бажання роботодавця наймати даного працівника може змінитись. Максима *ractasuntservanda* вимагає дотримання роботодавцем вільно взятих на себе обов'язків, що виникають з моменту настання всіх елементів фактичного складу (зокрема, обов'язків надати працівнику роботу, оплачувати працю). З погляду чинного законодавства такий підхід обґрунтовується тим, що одностороннє розірвання трудового договору роботодавцем можливе лише з визначених законом чи трудовим контрактом підстав. Якщо немає таких підстав, то не виникає й права розірвати трудовий договір.

Тому, якщо на момент настання визначеної події і, відповідно, виникнення трудового правовідношення з працівником (назвемо його «першим») роботодавець вже уклав

трудоий договір на це ж місце з іншим працівником («другим») і трудове правовідношення з другим працівником вже виникло, роботодавець не має права звільнити ні першого, ні другого працівника. Настання події, якою позначений момент початку роботи, свідчить про виникнення трудового правовідношення. Тобто і в першого, і в другого працівників наявне право вимагати в роботодавця створення умов для виконання відповідної роботи. У разі ж якщо роботодавець відмовиться виконувати свій обов'язок щодо надання першому працівнику роботи, то матиме місце простій не з вини працівника з відповідним наслідком у вигляді оплати часу простою (ст. 113 КЗпП).

Висновки

У разі укладення сторонами трудового договору з умовою про початок виконання роботи в майбутньому, виникнення трудових відносин опосередковується фактичним складом. До нього входять сам трудовий договір (як взаємопогоджена воля сторін, якій надано відповідну форму) та подія, з якою сторони пов'язали початок роботи. Настання такої події завершує необхідний фактичний склад, і в сторін з'являються взаємні права та обов'язки, починають діяти трудо-правові гарантії, виникають відносини, тісно пов'язані з трудовими. До виникнення трудових відносин сторони можуть новою угодою скасувати трудовий договір. Окрім того, роботодавець має право, в силу аналогії закону, розірвати трудовий договір, якщо обставини, з якими правопорядок пов'язує виникнення такого права, трапилися до обумовленої події і, відповідно, виникнення правовідносин між сторонами. Однак таке право наявне і може бути реалізоване лише після настання всіх елементів фактичного складу.

Список використаних джерел:

1. Процевський В. О. Трудове право України: навч. посіб. Х.: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
2. Гейхман, В. Л. Сложные фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 713. Москва, 1970. 26 с.
3. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения: монография. СПб.: Юридический центр-Пресс, 2004. 226 с.
4. Вишневецька С. В., Такаджі Л. Г. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин. Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2016. № 2. С. 124-129.
5. Завгородний А. В. Отдельные вопросы заключения трудового договора: теория и прак-

тика. Вестник СПбГУ. Серия 14 «Право». 2013. № 3. С. 49-64.

6. Трудовой кодекс України: проект № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 20.08.2018).

7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Відомості Верхо-

вної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата звернення: 21. 08.1018).

9. Дубицкая С. А. Проблемы аннулирования трудового договора. Вестник ОмЮА. 2010. № 13, С. 38-39.

В статье анализируются проблемы регулирования трудовых отношений на основании договора с условием о начале работы в будущем. Кроме того, рассматриваются отдельные практические ситуации, связанные с особенностями правовых последствий в случае неисполнения стороной заключенного договора своей обязанности после возникновения трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовые правоотношения, начало исполнения работы, начало работы в будущем, основание возникновения трудовых правоотношений.

The article analyzes the problems of regulation of labor relations based on a contract with the condition of beginning of work in the future. In addition, authors research some practical situations related to the peculiarities of legal consequences in case of non-compliance by a party of concluded contract with his obligation after the emergence of labor relations.

Key words: labor contract, labor relations, start of work in the future, basis for the emergence of labor relations.

