

Annotation

Basay A. V. Procurement of rights on Community design. — The article.

The order of registration of Community design is explored in the article. Two systems of protection industrial designs are described in ES — on the basis of registration and without registration. The terms of protection industrial designs of ES are certain.

Keywords: industrial design, Community design, protection industrial designs of ES, registration of industrial design ES.

УДК 349.22

Ф. А. Цесарський

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОГО ТА ТЕХНОЛОГІЧНОГО
РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

Актуальність теми обумовлена тим, що трудовий договір має виключне теоретичне і практичне значення. Практичне значення трудового договору полягає в тому, що саме на його підставі виникають трудові відносини з особами, які працюють за наймом. Водночас, незважаючи на значну увагу фахівців до трудового права та інституту трудового договору, деякі питання теорії трудового договору, у тому числі і проблеми його укладення, до цього часу залишаються малодослідженими.

Формування ринку праці покликане сприяти раціональному використанню робочої сили, зростанню ролі трудового договору як основного регулятора застосування найманої праці. Укладаючи трудовий договір, його сторони — роботодавець і працівник як рівноправні учасники ринку праці — керуються вже не імперативними нормами держави, як це було в умовах планового ведення господарства, а своїми інтересами та цілями. Серед останніх домінує отримання прибутку: працівником — від реалізації своїх здібностей виконувати певну роботу, роботодавцем — від використання праці найманих працівників. Внаслідок названих причин ринкові відносини впливають на характер трудового договору. Маючи ознаки публічності, відображаючи волю і інтереси держави, сучасний трудовий договір у міру становлення ринкової економіки все більше набував риси, властиві договорам приватного права, в основі яких лежать добровільно прийняті на себе сторонами зобов'язання, обумовлені їх інтересами і вільним волевиявленням.

Протягом останніх років в Україні відбувалися суттєві реформи — приватизація в економіці, вступ до ринку, з'явилися нові недержавні форми власності і нові види роботодавців. В умовах економічної кризи ситуацію посилює і та обставина, що економічний спад спричинив появу на ринку праці великої кількості безробітних. Таким чином, виник новий тип трудових відносин — «неформальний». На жаль, недостатня увага і контроль з боку держави до цих

явищ призвели до їх поширення у великих масштабах. Посилення договірних засад та вільного розсуду сторін у встановленні трудових відносин, тенденція зростання в трудовому договорі ролі універсальних властивостей і якостей, безумовно, впливають і на правове регулювання укладення трудового договору.

Проблемі правового забезпечення укладення трудових договорів присвячені роботи В. С. Венедиктова, К. М. Гусова, В. М. Толкунової, В. М. Лебедева, К. В. Мельник, В. І. Миронова та інших, які глибоко і повно розкрили основні проблеми, що стосуються даного етапу індивідуальних договірних відносин на ринку праці. Разом з тим укладення трудового договору у сучасних умовах стає найважливішою складовою частиною забезпечення прав учасників трудових відносин, що вимагає подальшої розробки даної проблеми.

Таким чином, метою цієї статті є аналіз проблеми укладення трудових договорів в сучасних умовах суспільно-економічного розвитку та можливостей її вирішення.

Звертаючись до проблеми укладення трудового договору, зауважимо, що він є формою трудової угоди, підстави виникнення якої можна сформулювати таким чином: 1) наявність юридично значимої мети, яка пов'язана з виконанням працівником певної трудової функції; 2) відповідне розпорядження законодавця (нормативного органу); 3) взаємно узгоджене волевиявлення суб'єктів трудового права, спрямоване на досягнення юридично значимої мети (встановлення, зміна або припинення правових відносин у сфері несамостійної, неоднособової праці) [4].

Тобто можна погодитися із В. М. Лебедєвим, який розглядає трудові договори як складні юридичні конструкції, що охоплюють всі аспекти особистих договірних відносин, і в той же час як юридичні факти, що стосуються різних сторін соціально-трудова відносин (зміна роду діяльності, місця роботи, розміру заробітної плати, зони обслуговування, відшкодування шкоди і т. ін.) [4].

Прикладні аспекти загального порядку укладення трудового договору сформульовані в оцінках вчених в галузі трудового права.

Так, наприклад, В. І. Миронов ставить в основу саме документаційну і процесуальну складову порядку укладення трудового договору. Він зазначає, що укладенню трудового договору передують процедура працевлаштування. В його змісті автор виділяє як основний момент надання відповідного пакету документів. Другим компонентом розглянутого нами процесу він називає «оформлення трудових відносин», що включає в себе укладення між працівником і роботодавцем трудового договору в письмовій формі. Останній компонент він називає «оформлення прийому на роботу» і включає до нього видання наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу повноважним представником роботодавця.

Таким чином, у загальному процесі, центральним моментом якого є саме укладення трудового договору, В. І. Миронов виділяє такі компоненти [8, с. 489]:

- 1) процедура працевлаштування;
- 2) оформлення трудових відносин;
- 3) оформлення прийому на роботу.

Дещо з інших позицій до розгляду порядку укладення трудового договору на практиці підходять відомі вчені К. М. Гусов і В. М. Толкунова [3].

Здійснюючи детальний розгляд цього питання, вони зупиняються насамперед на питаннях гарантій особам, які працевлаштовуються. Далі в ракурсі характеристики практичної реалізації порядку укладення трудового договору ними виділяється така послідовність питань:

1) пред'явлення роботодавцю особою, яка працевлаштовується на роботу, комплекту документів;

2) врегулювання шляхом укладення угоди питання про випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається;

3) врегулювання питання щодо проходження працівником медичного огляду (обстеження) в тому випадку, якщо таке обстеження передбачено для даної категорії працівників;

4) укладення трудового договору в письмовій формі, видання наказу про прийняття працівника на роботу і оформлення трудової книжки.

Таким чином, за всієї несхожості підходів до характеристики найважливіших складових прикладної реалізації порядку укладення трудового договору, можна виокремити два основні компоненти цього процесу:

1) пред'явлення роботодавцю особою, яка працевлаштовується на роботу, комплекту документів, зміст яких передбачений законодавством;

2) факт укладення трудового договору на підставі та відповідно до вимог, які закон пред'являє до цієї дії.

Разом із тим сучасні динамічні умови розвитку ринку праці визначають і той факт, що повинні виникати нові та вдосконалюватися старі форми укладання трудових договорів. Зокрема, йдеться про дистанційні моделі, які можуть застосовуватися, коли роботодавець та працівник знаходяться в різних географічних точках.

Характер відносин між суб'єктами ринку праці при дистанційній зайнятості залежить від способу оформлення відносин між ними [6].

Як зазначає М. Г. Беляєва, на практиці зустрічаються три форми договору між працівником і роботодавцем [1]:

1. Трудовий договір. Працівник, який уклав традиційний трудовий договір з роботодавцем, виконує свої трудові обов'язки не на території роботодавця, а вдома або в іншому зручному йому місці.

Така форма організації праці дозволяється працівникам, які вже мають досвід роботи з даним роботодавцем і добре зарекомендували себе, так як в цьому разі відносини між суб'єктами будуються на високому рівні довіри та лояльності. Всі відносини між працівником і роботодавцем регулюються трудовим договором, і роботодавець має вимагати виконання встановленого режиму праці (наприклад, присутності працівника в певні години на робочому місці, у комп'ютера або телефону). Досить часто робота вдома поєднується з роботою в офісі, наприклад, кілька годин або днів на тиждень, для спільного обговорення робочих питань в колективі та виконання обов'язків, які не можуть бути виконані поза межами офісу. Працівник користується всіма соціальними і тру-

довими гарантіями відповідно з Трудовим кодексом. Якщо робота має разовий або сезонний характер, роботодавець може укласти з працівником строковий трудовий договір.

2. Договір підряду, платного надання послуг або інший договір цивільно-правового характеру. При укладенні такого договору працівник виступає як виконавець, і відносини сторін регулюються не трудовим, а цивільним законодавством. Звичайно, в даному випадку працівник не вправі розраховувати на соціальні гарантії, передбачені трудовим кодексом (виплату допомоги з тимчасової непрацездатності, надання щорічних і навчальних відпусток, відшкодування шкоди у зв'язку із заподіянням шкоди здоров'ю і т. ін.). Але укладення цивільно-правового договору — це не найгірший варіант для сумлінного працівника, оскільки у випадку порушення умов договору він може звернутися за захистом своїх прав до суду. На жаль, в Україні при дистанційній зайнятості широке поширення одержав і третій варіант оформлення відносин.

3. Усна або «віртуальна» угода. За такою домовленістю взаємодія роботодавця і працівника відбувається в неправовому полі. Основною причиною небажання роботодавця офіційно оформляти відносини з працівником є прагнення скоротити витрати, пов'язані з наймом робочої сили. Не укладаючи трудовий договір з працівником, роботодавець не несе ніяких зобов'язань перед найманим працівником. У нього не зростає чисельність працівників, що веде до зниження фонду оплати праці і оподаткованої бази для визначення деяких податків і зборів. Дорівнюють нулю і витрати, пов'язані з розірванням договору з працівником. Роботодавець економить також і на кадровій роботі — оформленні трудових договорів, розрахунку та нарахуванні заробітної плати та інших виплат, веденні всієї документації і т. ін.

З точки зору теорії здається, що відносини між виконавцем і споживачем послуг праці при дистанційній роботі ближче до підрядних. На користь такого погляду можна привести наступні аргументи.

По-перше, при роботі «на відстані» відсутній основний, на думку юристів, критерій відносин найму — безпосередній контроль за процесом праці з боку роботодавця.

По-друге, працюючий за трудовим договором зобов'язаний виконувати роботу особисто, у той час як в умовах дистанційної зайнятості працівник може залучити інших осіб для реалізації своїх зобов'язань, що також свідчить скоріше про підрядний характер відносин.

По-третє, роботодавець не може відповідати за безпеку праці працівника, якщо той працює вдома, а не на території роботодавця.

По-четверте, у разі трудових відносин ризик випадкової загибелі або випадкового пошкодження результату виконаної роботи несе роботодавець, працівник не позбавляється заробітної плати і несе матеріальну відповідальність лише у разі його вини. При дистанційній роботі ризик псування результату до його передачі замовнику (наприклад, зникнення файлів або оброблюваних баз даних в результаті пошкодження їх комп'ютерним вірусом) лежить на виконавці. Якщо замовник не отримав необхідний результат, то він його й не

оплатити. Це також побічно свідчить про те, що при дистанційній роботі є підстави для укладення договору підряду або іншого договору цивільно-правового характеру.

Але в багатьох випадках роботодавцю краще вступити в трудові відносини з виконавцем. Стабільність положення і захищеність працівника при укладенні трудового договору дозволяє йому зосередитися на роботі, а не на пошуку чергового замовника. Роботодавець же, надаючи працівнику не тільки можливість працювати вдома, в комфортніших умовах, але і повний соціальний пакет, може утримати цінного працівника. Звичайно, це в першу чергу стосується висококваліфікованих працівників, які мають специфічний людський капітал (набором знань і умінь, цінних саме для цього роботодавця), яким непросто знайти заміну.

Що стосується неможливості здійснення контролю за процесом праці з боку роботодавця, то відомо, що при інтелектуальній творчій праці безпосередній контроль за працівником неефективний, і роботодавцю цілком достатньо контролювати лише кінцевий результат праці працівника, не втручаючись в його поточну діяльність. Відносини між працівником і роботодавцем у разі укладення трудового договору на невизначений термін зазвичай більшою мірою базуються на довірі і накопиченому досвіді спільної праці, ніж у випадку разових підрядних договорів з незнайомими особами.

Звичайно, незважаючи на спонтанно виникаючі засоби захисту працівників і роботодавців від недобросовісної поведінки іншої сторони, слід прагнути до того, щоб їх відносини були в правовому полі і регулювалися не лише усними угодами, але й грамотно оформленими договорами. Адже ризики сторін варіюються залежно від способу оформлення відносин з партнером. Якщо укладено письмовий договір, вони можуть захистити свої права в суді. Якщо ж домовленості усні чи існують лише в електронному вигляді, сторони ризикують набагато більше.

Остаточний вибір форми договору залежить від багатьох обставин — обсягу роботи, її тривалості, наявності або відсутності у працівника специфічних навичок, можливостей вимірювання результатів праці працівника, репутації сторін та інших особливостей конкретної операції.

У цілому розвиток дистанційної зайнятості є кроком до більшої гнучкості ринку праці, що є об'єктивною тенденцією як для країн з перехідною економікою, так і для країн з розвинутою ринковою системою. Однак використання сучасних технологій сприяє переходу від традиційної системи стабільної зайнятості до непостійної і неповної зайнятості, що не завжди відповідає інтересам працівників. Перетворення працівників, що працюють за трудовим договором у самозайнятих підрядчиків або «фрілансерів», сприяє ізоляції і відокремленню працівників, звуженню сфери діяльності профспілок і посиленню позицій роботодавців на ринку праці. Необхідні продумані економічні і юридичні заходи щодо переведення відносин між дистанційними працівниками і роботодавцями у правове поле і захисті кожної зі сторін договору від недобросовісної поведінки партнера.

Якщо сторони вирішили укласти трудовий договір віддалено, без обміну «паперовими» угодами, підписаними власноруч, вони можуть звернутися до електронної форми договору і підписати його «електронним підписом», що прямо допускається чинним законодавством. Закон України «Про електронний цифровий підпис» [7] визначає правовий статус електронного цифрового підпису та регулює відносини, що виникають під час використання електронного цифрового підпису, який призначений для забезпечення діяльності фізичних та юридичних осіб, що здійснюється з використанням електронних документів. Електронний підпис не може бути визнаний недійсним лише через те, що він має електронну форму або не ґрунтується на посиленому сертифікаті ключа. У країнах ЄС, США, Канаді та інших державах цифрові підписи й сертифікати затверджено на законодавчій основі як еквівалент власноручного підпису [5]. Такий підхід доцільно впровадити і в Україні, в тому числі і у сфері трудових відносин, під час дистанційного укладення трудових договорів. Для того, щоб такий договір мав юридичну силу, в самому тексті договору має бути передбачено, що сторони визнають юридичну силу за документами, підписаними аналогом власноручного підпису.

В цілому, на сьогоднішньому етапі розвитку трудового законодавства формування сфери договірного регулювання трудових відносин в сфері укладення трудового договору ще не завершено. Ця сфера буде розширюватися як об'єктивна необхідність розвитку трудового права, оскільки держава сама зацікавлена в тому, щоб вже на стадії укладення трудового договору роботодавців і працівників всебічно і ґрунтовно визначали усі договірні умови, для того щоб в подальшому були відсутні підстави для суперечок і спорів відносно обсягів трудової функції, робочого часу, оплати праці тощо.

Література

1. Беляева М. Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости / М. Г. Беляева. — Режим доступу: <http://hghltd.yandex.net/yandbtm?text=%D0%&keyno=0>
2. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. (Общая часть) / В. С. Венедиктов. — Симферополь: Доля, 2004. — 378 с.
3. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М.: ТК Велби, Проспект, 2004. — 496 с.
4. Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части. Понятие и виды сделок в трудовом праве [Электронный ресурс] / В. М. Лебедев. — Томск, ТГУ, 1997. — Режим доступу: http://www.pravo.vuzlib.net/book_z546_page_19.html
5. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К. В. Мельник [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11mkvdmn.pdf>
6. Меркулов М. М. Дистанционный персонал — мифы и реальность / М. М. Меркулов. — Режим доступу: http://www.lawlinks.ru/view_data.php?id=32389.
7. Про електронний цифровий підпис: Закон України від 22.05.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 36. — ст. 276.
8. Трудовое право России: Учебник / Под ред. В. И. Миронова — М.: Изд-во Журнал «Управление персоналом», 2005. — 537 с.

Анотація

Цесарський Ф. А. Актуальні проблеми укладення трудових договорів в сучасних умовах економічного та технологічного розвитку суспільства. — Стаття.

У статті розглянута проблема укладення трудових договорів з урахуванням сучасної суспільно-економічної ситуації та розвитку технологій, які дають змогу сформувати новий погляд на цей процес. Автором розглядаються традиційні та інноваційні способи укладення трудових договорів, наголошується на можливостях використання у цьому процесі нових інформаційних технологій.

Ключові слова: трудовий договір, укладення трудового договору, дистанційна зайнятість, цифровий підпис.

Аннотация

Цесарский Ф. А. Актуальные проблемы заключения трудовых договоров в современных условиях экономического и технологического развития общества. — Статья.

В статье рассмотрена проблема заключения трудовых договоров с учетом современной общественно-экономической ситуации и развития технологий, позволяющих сформировать новый взгляд на этот процесс. Автором рассматриваются традиционные и инновационные способы заключения трудовых договоров, делается акцент на возможности использования в этом процессе новых информационных технологий.

Ключевые слова: трудовой договор, заключение трудового договора, полная занятость, цифровая подпись.

Annotation

Tsesarsky F. A. Actual problems of conclusion of labour contracts in the modern terms of economic and technological development of society. — The article.

In the articles considered a problem of conclusion of labour contracts is taking into account a modern situation in economic and technologies which enable to look at this process on new. An author is examine the traditional and innovative methods of conclusion of labour contracts, it is marked on possibilities of the use in this process of new information technologies.

Keywords: labour contract, conclusion of labour treaty, distance employment, digital signature.

УДК 348.97:336.226.212.1

И. В. Черкасова

НАЛОГИ НА ЗЕМЛЮ СОГЛАСНО ИСЛАМСКОМУ ПРАВУ: СОДЕРЖАНИЕ И ВИДЫ

Постановка проблемы. В становлении государства важную роль играют экономика и финансы. В настоящее время актуальными вопросами, являющимися темой исследования многих ученых — правоведов и экономистов, становятся вопросы исламской государственности и, как ее неотъемлемой части, исламской экономики, функционирующей в соответствии с основными положениями исламского права.

В Арабском халифате была создана уникальная система налогообложения, обеспечившая на много веков экономическую стабильность исламского государства. Изучение этой системы необходимо для более глубокого понимания