

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/392217>

Прокоп'єв Р. Є.,
кандидат юридичних наук,
головний інженер
Регіональної філії «Південна залізниця»
акціонерного товариства «Укрзалізниця»

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

PECULIARITIES OF CONCLUDING EMPLOYMENT CONTRACTS WITH RAILWAY TRANSPORT EMPLOYEES

Актуальність статті полягає в тому, що транспортна галузь є однією із важливих стратегічних галузей нашої держави, а тому її функціонуванню приділено досить значної уваги з боку органів влади та суспільства загалом. Основною вимогою всіх без винятку транспортних підприємств є безпека: безпека перевезень, безпека надання послуг, безпека працівників під час виконання ними різноманітних робіт, пов'язаних із джерелами підвищеної небезпеки, безпека третіх осіб, які різною мірою пов'язані із функціонуванням транспортної сфери. Забезпечення безпеки у всіх її проявах виражається у правильній експлуатації наданих механізмів, розумінні їх побудови, функціонування, механізмів роботи, дотриманні охорони праці тощо, а ключовим суб'єктом у забезпеченні безпеки залишається людина, яка має володіти знаннями, уміннями, навичками та можливістю їх правильно використовувати. Метою статті є визначення основних особливостей укладення трудового договору із працівниками транспорту. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється розгляд основних положень трудового договору та нормативно-правових актів, які визначають та регулюють питання трудових правовідносин на залізничному транспорті, проводиться їх аналіз. У статті здійснено визначення та розгляд основних особливостей, які є притаманними правовідносинам щодо укладання трудових договорів з працівниками залізничного транспорту. Зроблено висновок про те, що такі особливості визначені специфікою транспортної галузі загалом та галузі залізничного транспорту зокрема. Наголошено на складності роботи на підприємствах залізничного транспорту, як фізичної, так і моральної, із значним психоемоційним навантаженням, що є специфічним для роботи на залізничному транспорті. Тому праця на підприємствах залізничного транспорту зумовлює й особливий підхід до підбору кадрів для роботи на таких підприємствах. У межах статті розглянуто нормативно-правові акти, які визначають та регулюють питання трудових правовідносин на залізничному транспорті, проведено їх аналіз.

Ключові слова: *трудоий договір, працівник, залізничний транспорт, особливість.*

The relevance of the article is that the transport sector is one of the important strategic sectors of our state, and therefore its operation is given considerable attention by the authorities and society as a whole. The main requirement of all transport companies without exception is safety: safety of transportation, safety of services, safety of workers when performing various tasks related to sources of increased danger, safety of third parties, which are differently related to the functioning of the transport sector. Ensuring safety in all its manifestations is expressed in the proper operation of the provided mechanisms, understanding of their construction, operation, mechanisms of work, compliance with labor protection, etc., and the key actor in ensuring security remains a person use. The purpose of the article is to determine the main features of the employment contract with transport workers. To achieve this goal, the article examines the main provisions of the employment contract and regulations that define and regulate labor relations in railway transport, analyzes them. The article identifies and considers the main features that are inherent in the legal relationship for the conclusion of employment contracts with railway workers. It is concluded that such features are determined by the specifics of the transport industry in general and the railway transport industry in particular. Emphasis is placed on the complexity of work at railway transport enterprises, both physical and moral, with a significant psycho-emotional load, which is specific to work on railway transport. Therefore, work at railway transport enterprises determines a special approach to the selection of personnel for work at such enterprises. In the framework of the article the normative-legal acts, which determine and regulate the issues of labor legal relations on railway transport, are considered, their analysis is carried out.

Key words: *employment contract, employee, railway transport, feature.*

Постановка проблеми. Транспортна галузь є однією із важливих стратегічних галузей нашої держави, а тому її функціонуванню приділено досить значну увагу з боку органів влади та суспільства загалом. Основною вимогою всіх без винятку транспортних підприємств є безпека: безпека перевезень, безпека надання послуг, безпека працівників під час виконання ними різноманітних робіт, пов'язаних із джерелами підвищеної небезпеки, безпека третіх осіб, які різною мірою пов'язані із функціонуванням транспортної сфери. Забезпечення безпеки у всіх її проявах виражається у правильній експлуатації наданих механізмів, розумінні їх побудови, функціонування, механізмів роботи, дотриманні охорони праці тощо, а ключовим суб'єктом у забезпеченні безпеки залишається людина, яка має володіти знаннями, уміннями, навичками та можливістю їх правильно використовувати. В той же час Я.П. Петінов у своєму дослідженні зазначив, що сьогодні «людський чинник» становить «вузьке місце» у забезпеченні безпеки транспорту. Недоліками забезпечення системи надійності «людського чинника» на залізничному транспорті він вважає відсутність соціально-психологічного відбору працівників, застарілу систему підвищення кваліфікації, неефективне технічне навчання, суттєвий дисбаланс між жорсткою системою демотивації праці та непродуктивною системою її мотивації [1, с. 15]. Частково ми погоджуємося із наведеною вище думкою, а саме в частині неефективного підбору працівників для роботи на підприємствах залізничного транспорту, але не підтримуємо позицію науковця щодо того, що людський чинник становить вузьке місце» у забезпеченні безпеки транспорту. Навпаки, працівник, безпосередньо взаємодіючи з об'єктами транспорту, механізмами, устаткуваннями, має всі шанси та можливість забезпечити належний рівень безпеки під час виконання своїх обов'язків, але за умови, якщо такий працівник має для цього відповідні знання та пройшов спеціальне навчання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загалом питання укладення трудових договорів є предметом дослідження досить значної кількості науковців, які розглядали як загальні проблеми укладення трудового договору, так і його особливості у певних галузях господарства та управління. Такими нау-

ковцями є Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, О.О. Конопельцева, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.О. Сільченко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко та інші.

Не вирішені раніше проблеми. Проте, враховуючи специфіку транспортної сфери загалом та залізничного транспорту зокрема, вважаємо за необхідне окреслити специфіку початку трудових відносин осіб, які бажають працевлаштуватися на підприємствах залізничного транспорту, з метою визначення впливу такого добору на подальше забезпечення безпеки на залізничному транспорті, оскільки вважаємо, що вказані категорії є взаємопов'язаними.

Метою статті є визначення основних особливостей укладення трудового договору із працівниками транспорту. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється розгляд основних положень трудового договору та нормативно-правових актів, які визначають та регулюють питання трудових правовідносин на залізничному транспорті, проводиться їх аналіз.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи суттєве значення залізничного транспорту у нашій державі, складність роботи на таких підприємствах, нетиповий характер трудових відносин у транспортній сфері, роботу із підвищеним рівнем психоемоційного навантаження, роботу у важких та небезпечних умовах праці, ряд інших особливостей, які визначають специфіку трудових правовідносин у залізничній галузі, вважаємо, що і підбір кадрів для роботи на залізничному транспорті має здійснюватися досить відповідально. Погодимось із думкою, що питання професійного відбору працівників – це дуже складна організаційно-правова проблема, а її вирішення та юридичне оформлення дуже різноманітне [2, с. 820].

Майбутні працівники мають не тільки розуміти всю складність роботи на підприємствах залізничного транспорту, а й розуміти відповідальність, яка на них може бути покладена трудовим договором чи посадовими інструкціями, має бути розуміння того, що від професійності дій особи може залежати життя та здоров'я інших осіб. З огляду на наведене вище, саме на етапі підбору кадрів для роботи

на підприємствах залізничного транспорту має формуватися активна та цілеспрямована кадрова політика з метою допуску до роботи не тільки працівників із відповідним рівнем знань, умінь та навичок, а й з належним станом фізичного здоров'я (тобто має оцінюватися фізична підготовка особи та можливість особи відповідно до стану свого здоров'я виконувати покладені на неї завдання та функції), психологічною можливістю (враховується фактор психологічного та морального здоров'я майбутнього працівника, його психічна стійкість працювати в стресових умовах), здатністю до отримання нових знань, умінь та навичок, прагненням до навчання тощо. Таким чином, для осіб, які претендують на працевлаштування на підприємства залізничного транспорту, нормативно-правовими актами закріплюється ряд важливих вимог, які, на нашу думку, й визначають особливості укладання трудового договору та особливості праці на таких підприємствах. В той же час наголосимо на тому, що все має бути досліджено в комплексі, тобто має бути забезпечений комплексний підхід до визначення основних особливостей, які притаманні укладанню трудових договорів із працівниками залізничного транспорту.

Отже, однією із перших таких особливостей варто назвати письмову форму трудового договору. Слушною є думка Ф.А. Цесарського, який зазначає, що трудовий договір виступає в ролі головної юридичної підстави виникнення трудових правовідносин, трудових прав та обов'язків. І як такий трудовий договір може виступати як єдиний юридичний факт або в поєднанні з будь-якими іншими юридичними фактами: актом обрання, актом призначення тощо [3, с. 167]. Отже, укладання трудового договору є важливою умовою для настання трудових правовідносин та, фактично, гарантує особі виплату зарплати, відпускних, лікарняного відповідно до норм трудового законодавства, а роботодавцю – впевненість у виконанні трудових обов'язків працівником.

Статтею 15 Закону України «Про залізничний транспорт» передбачено, що трудові відносини працівників залізничного транспорту загального користування регулюються на підставі Кодексу законів про працю України, Положенням «Про дисципліну працівників залізничного транспорту України», іншими актами законо-

давства України про працю [4]. Отже, у питанні укладення письмової форми договору варто звернутися до норм загального законодавства – Кодексу законів про працю України. Так, статтею 24 Кодексу законів про працю України визначено умови, за яких укладення трудового договору в письмовій формі є обов'язковим. Пунктами 2 та 3 передбачено, що додержання письмової форми є обов'язковим: під час укладення трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; під час укладення контракту [5]. Роботу на залізниці варто віднести до робіт, які характеризуються умовами підвищеного ризику для здоров'я, а з окремими категоріями працівників залізничного транспорту в обов'язковому порядку передбачено укладення контракту. Погодимось із С.М. Прилипком й О.М. Ярошенком щодо того, що перевага письмової форми полягає в тому, що всі умови трудового договору фіксуються в єдиному акті, обов'язковому для сторін. Письмова форма трудового договору підвищує рівень гарантій сторін щодо реалізації його положень [6, с. 127]. Отже, письмова форма трудового договору є важливою соціальною гарантією праці як для працівників залізничного транспорту, так і для їх роботодавців.

До іншої важливої особливості варто віднести наявність контрактної форми працевлаштування для окремих категорій працівників залізничного транспорту. Така норма чітко закріплена нормами ч. 3 статті 15 Закону України «Про залізничний транспорт»: працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору [4]. Конкретний перелік осіб, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору, чітко визначено постановою Кабінету Міністрів України від 15 липня 1997 р. № 764, якою затверджено Перелік категорій працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору. До вказаного переліку віднесено як працівників, які обіймають посади у керівному складі: начальник вокзалу, начальник об'єднаного бюро залізниці з розподілу місць у поїздах, начальник лінійного бюро

з розподілу місць у поїздах, завідувач квиткової каси, начальник пасажирського поїзда, завідувач виробництва (вагону-ресторану, ресторану, кафе); посади фахівців: інструктор резерву провідників, ревізор, ревізор-інструктор з контролю пасажирських поїздів; посади технічних службовців: касир квитковий, контролер-ревізор пасажирських поїздів; посади робітників: провідник пасажирського вагону, буфетник [7]. Отже, контракт є особливою формою трудового договору, застосування якого здійснюється по відношенню до чітко закріпленого переліку посад працівників залізничного транспорту, що, на нашу думку, підкреслює особливий правовий статус таких працівників. Тобто під час укладання контракту акцент робиться не тільки на трудових, а й на інших правах працівника. Доцільною з цього приводу є думка С.О. Сільченко: контракт не лише встановлює трудові відносини, а й визначає їх зміст, забезпечуючи при цьому специфічні інтереси роботодавця і працівника. Контракт спрямовується на забезпечення реалізації особистих, індивідуальних інтересів, які, отримуючи певну фіксацію і визнання, перетворюються на суб'єктивні права. У контракті встановлюються спеціальні заходи забезпечення виконання прийнятих на себе сторонами зобов'язань, не притаманні іншим видам трудового договору [8, с. 83–85]. Науковець у цьому разі робить акцент на підвищенні рівня соціального захисту працівників, до яких ми відносимо й працівників залізничного транспорту, шляхом встановлення для них певних додаткових гарантій саме у контракті.

З іншого боку, відмінністю трудового договору від контракту є те, що контракт укладається на певний строк, тобто для нього характерним є строковий характер дії. Окреслюючи вказану особливість, варто відзначити, що попри чіткий перелік категорій посад працівників залізничного транспорту, з якими здійснюється укладення трудового договору із контрактною формою, мають місце зловживання з боку роботодавців, які ставлять працівників залізничного транспорту в такі умови, коли в них не залишається вибору щодо підписання контракту, а отже, й встановлення для них строку перебування на роботі. А це є наслідком подальшого звільнення працівника за різними обставинами, серед яких: працівник не виправдав надій роботодавця, не

виконував обов'язки за контрактом, порушував норми законодавства, не дотримувався правил етичної поведінки тощо. Тому працівник усіма силами прагне справити гарне враження на роботодавця, а останній має змогу маніпулювати ним. Зокрема, таку позицію викладено на сайті «Варто знати. Все, що потрібно і необхідно знати кожному» [9]. Отже, мають місце порушення прав працівників залізничного транспорту, які призводять до негативних для працівників наслідків. Окремо згадаємо постанову Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів», в якій у п. 7 чітко роз'яснено правову позицію щодо того, що власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, встановлення контракту тільки в тому випадку, якщо він належить до категорії працівників, з якими згідно із законодавством можна укласти контракт [10].

Наступною особливістю є чітке визначення всіх необхідних умов у трудовому договорі, які окреслюють своєрідність праці працівників залізничного транспорту, норми праці та відпочинку, режим роботи, характер виконуваної працівником конкретної роботи. Особливо ця вимога стосується працівників, характер роботи яких матиме так званий «роз'їзний характер праці». Тобто мають бути зазначені умови та відомості про склад рухомого транспорту, маршрут поїзда, час відправлення та прибуття, відомості про склад екіпажу тощо. Крім того, важливою умовою є інформування майбутнього працівника про важкі та небезпечні умови праці, які можуть мати негативний вплив на стан його здоров'я. Так, на керівників підприємств (структурних підрозділів), установ та організацій під час укладання трудового договору покладається обов'язок інформування працівника під підпис про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, про права працівника на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Це передбачено підпунктом «д» пункту 3.1 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій залізничного транспорту, метрополітенів та підприємств міжгалузевого

промислового залізничного транспорту України, затвердженого наказом Міністерства транспорту та зв'язку від 29.04.2010 року № 240 [11].

Наступною особливістю є те, що трудовий договір укладається виключно після проходження працівником медичного огляду. Значення медичного огляду під час прийняття на роботу на підприємствах залізничного транспорту є досить важливим, виходячи із специфіки залізничного транспорту загалом. Про важливість медичного огляду наголошує О.О. Конопельцева, яка визначає медичний огляд як механізм, що є обов'язковим для проходження у закріплених законодавством випадках і в порядку, що проводиться лікувально-профілактичними закладами, з метою встановлення ступеня відповідності стану здоров'я вимогам професії, спеціальності, кваліфікації й виявлення захворювань, які за умови дії шкідливих або небезпечних чинників можуть загострюватися чи сприяти розвитку професійних захворювань, результат якого впливатиме на виникнення трудового правовідношення, його розвиток чи припинення [12, с. 8]. Вказаною тезою вчена пов'язує виникнення трудових правовідносин із результатами, які отримані згідно з медичним висновком, оскільки саме він є підставою для визначення здатності та можливості особи виконувати ті функції, які належать до трудових обов'язків особи, яка бажає працевлаштуватися на роботу.

Під час детального дослідження наведеної вище особливості вважаємо, що, знову ж таки, у вказаних правовідносинах варто звернутися до норм загального законодавства – статті 169 Кодексу законів про працю, яка передбачає, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року [5]. Деталізація необхідності проходження медичного огляду для працівників залізничного транспорту окреслена в Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій залізничного транспорту, метрополітенів та підприємств міжгалузевого про-

мислового залізничного транспорту України, затвердженого наказом Міністерства транспорту та зв'язку від 29.04.2010 року № 240 [11], який і визначає процедуру його проведення під час прийняття на роботу. Зазначено, що вказаний порядок поширюється на підприємства (структурні підрозділи) залізниць, установи та організації залізничного транспорту загального користування, метрополітени та підприємства міжгалузевого промислового залізничного транспорту державної форми власності, працівники яких зайняті на роботах, пов'язаних із забезпеченням безпеки руху і обслуговуванням залізничного транспорту. Метою проведення попереднього медичного огляду названо: визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я; встановлення фізичної та психофізіологічної придатності особи до роботи за визначеною професією, спеціальністю, посадою; встановлення можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків у конкретних умовах виробничого середовища й трудового процесу; виявлення захворювань, що виникли раніше та можуть негативно впливати на професійно значимі функції. Вказаним порядком чітко закріплено перелік працівників залізничного транспорту, які мають бути в обов'язковому порядку охоплені здійсненням медичного огляду під час прийняття на роботу, а також визначено перелік лікарів-спеціалістів, які необхідно пройти. За результатами медичного обстеження й робиться висновок про професійну придатність працівника та складається висновок про відповідність стану його здоров'я професійним вимогам. Окремо наголосимо на індивідуальному порядку вирішення питання придатності працівника до роботи з урахуванням особливостей функціонального стану його організму.

Окремою особливістю ми пропонуємо виділити й те, що трудовий договір укладається із працівниками після проходження ними професійного навчання та перевірки. Особи, які влаштовуються на залізничний транспорт на роботу, пов'язану з рухом поїздів, повинні пройти професійне навчання, а працівники локомотивних бригад і поїзні диспетчери, крім того, професійний відбір, витримати перевірку і в майбутньому періодично перевірятися на знання. Отже, умовою укладання трудового договору є отримання

відповідної кваліфікації та проходження навчання за певною спеціальністю, що здійснюється у визначених для цього навчальних закладах.

Висновки. У підсумку зазначимо, що праця на підприємствах залізничного транспорту зумовлює й особливий підхід до підбору кадрів для роботи на таких підприємствах. Це полягає у наявності

особливих умов, які встановлюються для особи, яка бажає працювати на залізниці, та умов щодо нормативно-правового регулювання їх майбутньої праці. А це, на нашу думку, не тільки визначає особливості вказаної галузі, а й підкреслює особливість таких осіб із набуттям ними правового статусу працівника залізничного транспорту.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Петінов Я.П. Підвищення безпеки транспорту шляхом вдосконалення контролю операційної діяльності машиніста поїзда на основі індивідуальної норми : автореф. дис. ... канд. техн. наук : 05.22.01; Держ. екон.-технол. ун-т трансп. Київ, 2016. 23 с.
2. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків : Діса плюс, 2015. Т. 1. 1056 с.
3. Цесарський Ф.А. Визначення змісту поняття «трудоий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Право*. 2011. № 7 (4). С. 165–172. URL: http://dSPACE.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/3868/1/Cesarskui_165.pdf (дата звернення: 23.03.2020).
4. Про залізничний транспорт: Закон України від 04.07.1996 № 273/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 40. Стаття 183.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* 1971. Додаток до N 50.
6. Прилипко О.С. Правова природа трудового договору в умовах сьогодення. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2013. Вип. 25. С. 221–232. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dbms_2013_25_21.
7. Про затвердження переліку категорій та посад працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору: постанова Кабінету Міністрів України від 15 липня 1997 р. № 764. *Офіційний вісник України*. 1997. № 29. Стор. 59.
8. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення : монографія. Харків: Золоті ворота, 2005. 204 с.
9. В авіації та залізниці працівники зазнають трудової дискримінації. Варто знати. Все що потрібно і необхідно знати кожному. URL: <http://www.i-law.kiev.ua>.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від № 9 від 6 листопада 1992 року. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. № 29. Стор. 279.
11. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій залізничного транспорту, метрополітенів та підприємств міжгалузевого промислового залізничного транспорту України: наказ Міністерства транспорту та зв'язку від 29.04.2010 року № 240. *Офіційний вісник України*. 2010. № 58. Стор. 162. Стаття 2036.
12. Конопельцева О.О. Медичний огляд як елемент фактичного складу виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». Харків, 2011. 19 с.