

*Поклонська О. Ю.,**викладач кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

## ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В КОНТЕКСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

**Анотація.** У науковій статті під час дослідження питання у сфері трудових правовідносин розглянуто загальне поняття трудового договору та наведено його визначення, опираючись на думки декількох науковців, таких як М. Іншин та К. Гусов. Проаналізовано законодавчу базу й закріплення цього поняття в правовій системі, досліджено норми Кодексу законів про працю України, які регулюють ці трудові правовідносини між суб'єктами права. Також акцентовано увагу на різниці понять «укладення трудового договору» й «оформлення трудового договору», наведено коротку характеристику кожного з них. Зосереджено увагу на формі укладення трудового договору за трудовим законодавством нашої країни, де виокремлено письмову форму та випадки, коли її укладення є обов'язковим згідно з Кодексом законів про працю України. Крім того, зазначено переваги укладення трудового договору в письмовій формі та її диспозитивний характер. Звернено увагу на досвід європейських країн, зокрема на можливість, ефективність і переваги укладення трудового договору між суб'єктами трудових правовідносин в електронній формі в Данії. Зазначено перспективи використання електронної форми під час укладення трудового договору та акцентовано увагу на важливості й актуальності цього питання для працівників-надомників. У цьому напрямі проаналізовано такі нормативно-правові акти: Кодекс законів про працю України, Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг» і Постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу», у результаті чого визначено, що застосування електронної форми трудового договору в нас не заборонено, а є можливим і необхідним для використання вже сьогодні в практичній діяльності електронної форми укладення трудового договору, що сприятиме більш швидкому виникненню трудових правовідносин між конкретними суб'єктами права. Акцентовано увагу на розвитку правової свідомості суб'єктів трудових правовідносин у цьому питанні.

**Ключові слова:** трудовий договір, укладення трудового договору, оформлення трудового договору, форма трудового договору, електронна форма, письмова форма.

**Постановка проблеми.** Натепер, незважаючи на велику кількість досліджень, усе ж таки питання трудового договору не втрачають своєї актуальності, адже кожен працівник, який працює, і потенційний працівник під час влаштування на роботу стикається з укладенням трудового договору. Щоб знати, які права й обов'язки покладають на нього, кожен грома-

дянин повинен бути обізнаним у цьому питанні з метою уникнути зловживань з боку роботодавця, що, на жаль, у наш час досить часто спостерігається.

Проблемні питання щодо трудового договору й особливостей його укладення за трудовим законодавством України досліджувало багато вчених, зокрема Е. Бабенко, Н. Болотіна, Л. Бугров, О. Почанська, М. Трофименко, Ф. Цесарський, Я. Сімутіна, Є. Хохлов та ін.

Особливо заслуговує на увагу дисертаційне дослідження О. Коваленко, присвячене правовим проблемам свободи волі сторін під час укладення, зміни та припинення трудового договору [1, с. 124].

**Мета статті** – визначити поняття трудового договору та особливості його форми відповідно до законодавства України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Поняття трудового договору, визначене нині законодавцем, не є універсальним, під нього підпадають не всі різновиди трудових договорів, які існують, ним не визначаються досить повно ознаки, притаманні нестандартним трудовим договорам, що призводить до порушення прав працівників, у зв'язку з чим постає необхідність визначення поняття трудового договору, яке б можна було застосовувати до всіх відносин, які виникають під час застосування праці [2, с. 223].

Так, відповідно до ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), трудовим договором визначається угода 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 й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін [3].

М. Іншин зазначає, що трудовий договір – це єдине поняття, яке поглинає всі елементи відносин з приводу використання робочої сили, єдиний правовий засіб, у межах правового регулювання якого реалізуються всі трудові права працівників [2, с. 224].

Як слушно підкреслював Р. Лівшиць, трудовий договір є тією двосторонньою угодою, яка поєднує дві свободи, дві волі, дві групи інтересів – працівника й роботодавця [1, с. 125].

На думку К. Гусова, трудовий договір, по-перше, є найважливішим інститутом трудового права, по-друге, посідає центральне місце в його системі й актах кодифікаційного значення – кодексах законів про працю [4, с. 166].

По-друге, трудовий договір являє собою важливу гарантію права на працю, вибір виду зайнятості й вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності.

По-третє, трудовий договір є своєрідним юридичним містком – зв'язком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами. Його укладення означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута.

По-четверте, словосполучення «трудовий договір» уживається в юридичній науці та практиці як передумова, необхідна для застосування до працівника трудового законодавства.

По-п'яте, 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 [4, с. 167].

Разом із тим за всієї повагою до авторитету К. Гусова із цього переліку особливостей трудового договору не зовсім зрозуміло, у чому конкретно виявляється багатопланове значення словосполучення «трудовий договір». Важко погодитися й із тим, що укладання трудового договору означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута, бо, наприклад, включення до тексту трудового договору посилань на випробувальний строк ставить під сумнів досягнення мети працевлаштування [4, с. 167].

Варто зазначити, що від «укладення трудового договору» необхідно відрізнити процедуру «оформлення трудового договору». Зокрема, момент укладення трудового договору та його оформлення – поняття не рівнозначні й такі, що не збігаються в часі. І саме оформлення трудового договору впливає на момент виникнення трудових правовідносин. Із моменту підписання трудового договору й видання наказу роботодавцем виникають трудові правовідносини. Укладення трудового договору – це процедура погодження сторонами умов і форми трудового договору, надання йому чинності. Отже, спочатку необхідно погодити зміст і форму трудового договору, а вже наступним етапом є оформлення укладення трудового договору [1, с. 125].

Стаття 24 КЗпП України зазначає, що трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) під час організованого набору працівників;
- 2) під час укладення трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними й геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) під час укладення контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- 5) під час укладення трудового договору з неповнолітнім;
- 6) під час укладення трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України [3].

КЗпП України не встановлює процедуру оформлення трудового договору в письмовій формі [3]. Водночас укладення трудового договору в письмовій формі означає, що сторони трудового договору фіксують його умови в окремому документі (договорі), що підписується кожною зі сторін, як правило, у двох примірниках, які мають однакову юридичну

силу та передаються їм на зберігання (по одному примірнику) [1, с. 126].

Як зазначають С. Прилипка й О. Ярошенко, 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 [1, с. 127].

Виходячи з вищевикладеного, можемо зазначити, що в цьому випадку вбачається певна диспозитивність у регулюванні цього питання, проте не в контексті змісту, а в контексті методу правового регулювання. Оскільки історично будь-які договірні відносини передбачають вільний розсуд суб'єктів, то й в укладенні трудового договору треба більше спиратися на доцільність і свободу вибору, ніж на абсолютно визначені законодавчі вказівки. Ураховуючи вчення про функції трудового права, винятки з обов'язковою письмовою формою трудового договору є ні чим іншим, ніж проявом захисної функції щодо працівника, який, за загальним правилом, є більш уразливим порівняно з роботодавцем. Письмове закріплення чітко визначених прав та обов'язків обох сторін трудового договору стане фундаментом доказової бази в суді в разі виникнення трудового спору. До того ж плюралізм форм трудового договору є проявом принципу свободи праці, що охоплює собою весь процес виникнення, перебігу, зміни та припинення трудових правовідносин, адже особа, яка бажає вступити в такі відносини, буде мати можливість на основі власної життєвої ситуації врахувати всі нюанси доцільності й зручності укладення трудового договору в тій чи іншій формі. Отже, це розширить спектр можливостей реалізації конституційного права на працю [9, с. 85].

До речі, якщо звернутися до Цивільного процесуального кодексу України, зокрема ст. 100, у якій одним із видів доказів уважається електронний [6], то, можливо, у час сьогодення та набрання обертів популярності користування електронними носіями доцільно було б практикувати й укладення трудового договору в електронній формі.

Так, наприклад, сьогодні на законодавчому рівні в Данії закріплена можливість укласти трудовий договір як у стандартній письмовій формі, так і в електронному вигляді. Такий сучасний підхід дає змогу, як засвідчує практика, спростити саму процедуру укладення трудових договорів, оскільки працівники можуть розпочинати виконання своїх трудових обов'язків, не витрачаючи час на особисту присутність під час їх укладення з роботодавцем. Безперечною перевагою електронного документообігу полягає також у тому, що він поступово буде зменшувати обсяг паперових документів і проблем, пов'язаних із їх використанням, таких, наприклад, як утрата документа, складність унесення змін тощо [5, с. 85].

Разом із цим потрібно зазначити, що досвід європейських країн, зазначених вище, є цінним для правового регулювання надомної праці в Україні. Особливо це важливо для залучення працівників-надомників, які є висококваліфікованими експертами. І не можна не зазначити, що окремого дослідження потребують ці працівники [7, с. 528].

Так, надомник – це фізична особа, старша за п'ятнадцять років, яка уклала трудовий договір про виконання роботи особисто в приміщенні, не наданому роботодавцем, із використанням матеріалів та обладнання, що виділяються роботодавцем або придбані надомником за свій рахунок. Заборона на застосування праці членів сім'ї надомника у виконанні поставлених

йому завдань повинна встановлюватися в колективному договорі, трудовому договорі, інших колективних угодах [7, с. 528].

Отже, для надомних працівників особиста присутність під час прийняття на роботу є необов'язковою, оскільки надомнику не потрібне ознайомлення з місцем майбутньої роботи, тому що він виконує свої обов'язки за місцем його проживання або в інших приміщеннях за його вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця. Також співбесіда й з'ясування питання щодо обсягу виконуваної роботи під час укладення трудового договору з працівником-надомником можуть бути визначені дистанційно, з використанням сучасних інформаційних технологій і мережі інтернет (наприклад, через програму Skype) [7, с. 529].

Звернемося безпосередньо з вищезазначених питань до національного законодавства, щоб зрозуміти, чи є правовий механізм їх регулювання та якщо є, то який саме.

Доцільно передусім з'ясувати, що взагалі визначається електронним документом. Так, у частині 1 ст. 5 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 № 851-IV надається чітке визначення електронного документа: ним визначається документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити документа [8].

Отже, за законодавством України, видається можливим укладення трудового договору шляхом оформлення його у формі електронного документа, який за дотримання необхідних умов, ураховуючи загальні уявлення про зміст договору, буде вважатися дійсним. Тобто структура трудового договору буде цілком збережена, основною відмінністю стане тільки спосіб закріплення прав та обов'язків сторін та істотних умов, без яких такий договір буде вважатися неукладеним.

Також необхідно звернути увагу на ч. 4. ст. 5 зазначеного Закону, у якій указано, що візуальною формою подання електронного документа є відображення даних, які він містить, електронними засобами або на папері у формі, придатній для приймання його змісту людиною [8]. Тобто суб'єкти трудових правовідносин можуть укладати трудовий договір в електронній формі, а потім для зручності вже укладений документ роздрукувати на папері для кращого візуального сприйняття.

У цьому випадку в багатьох потенційних працівників одразу може виникнути питання, а яким же чином здійснюється підписання договору під час укладення його в письмовій формі. У такому разі, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17.06.2015 № 413, останній застосовується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою під час подання до територіальних органів Державної фіскальної служби повідомлення про прийняття працівника на роботу. Дозволяється надсилати таке повідомлення засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб [9]. Такий підпис не тільки надає інформацію про людину, яка підписала документ, а й дає змогу переконатися в тому, що зміст його не був змінений чи підроблений після підписання, установити точний час застосування підпису, забезпечити конфіденційність інформації та її захист від несанкціонованого доступу. Отримати електронний цифровий підпис має можливість будь-яка фізична чи юридична особа, звернувшись

до Акредитованого центру сертифікації ключів за місцем проживання або місцезнаходження з необхідними документами та заплативши відносно невелику суму грошей за надання цієї послуги [5, с. 86].

Отже, як бачимо з вищевикладеного, це питання також ураховане законодавцями, тому вбачаємо за доцільне застосувати укладення трудових договорів в електронній формі в практичній діяльності на території України, це пришвидшить як процес працевлаштування особи на роботу, так і виконання її безпосередніх трудових обов'язків.

**Висновки.** Трудовий договір – це угода між суб'єктами трудових правовідносин (працівником і роботодавцем), за якою одна зі сторін зобов'язується за певну плату виконувати покладені на неї обов'язки, у свою чергу, інша сторона зобов'язується виплачувати кошти за виконану роботу й забезпечувати необхідні та належні умови праці.

Відповідно до КЗпП України, трудовий договір укладається в письмовій формі, але в ньому не міститься чіткої процедури оформлення трудового договору. У цьому разі потрібно звернути увагу на те, що поняття «укладення трудового договору» й «оформлення трудового договору» є різними за своєю природою, адже укладення трудового договору має на меті домовленість сторін про всі ключові моменти трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, які виникнуть безпосередньо після його оформлення.

Звертаючись до досвіду зарубіжних країн, досить актуальним натеper є питання укладення трудового договору в електронній формі. У європейських країнах уже значний час такий досвід практикується та є успішним. Щодо України, то сьогодні, відповідно до законодавства, немає перешкод щодо укладення трудового договору в електронній формі, але в практичній діяльності цей аспект не набирає актуальності.

Отже, ураховавши все вищевикладене, вбачаємо за доцільне внести зміни до трудового законодавства, зокрема ст. 24 КЗпП України, і викласти в такій редакції: «Трудовий договір укладається в письмовій або електронній формі»; проінформувати населення в правовому аспекті із цього питання. Це дасть змогу в багатьох випадках пришвидшити процес виникнення трудових правовідносин між конкретними суб'єктами.

#### Література:

1. Вишневецька С.В., Такаджі Л.Г. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин. *Юридичний вісник. Серія «Повітряне і космічне право»*. 2016. № 2. С. 124–129. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnau\\_2016\\_2\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnau_2016_2_22) (дата звернення: 23.03.2020).
2. Прилипка 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](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dbms_2013_25_21) (дата звернення: 23.03.2020).
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 23.03.2020).
4. Цесарський Ф.А. Визначення змісту поняття «трудова угода» 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](http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/3868/1/Cesarskui_165.pdf) (дата звернення: 23.03.2020).
5. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 1. С. 84–89. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/1/17.pdf> (дата звернення: 23.03.2020).

6. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–41, 42. Ст. 492. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> (дата звернення: 25.03.2020).
7. Сачук Б.П. Електронний договір: проблематика та шляхи вирішення. *Молодий вчений*. 2014. № 12 (64). С. 527–529. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12/121.pdf> (дата звернення: 23.03.2020).
8. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22.05.2003 № 851-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 36. Ст. 275. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15> (дата звернення: 26.03.2020).
9. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-p> (дата звернення: 26.03.2020).

#### **Poklonska O. Form of labor contract in the context of national legislation**

**Summary.** In a scientific article, in the study of the issue in the field of labor relations, the general concept of the employment contract was considered and its definition based on the opinions of several scholars, in particular such as MI Inshin and K. Gusov. The legislative framework and consolidation of this concept in the legal system were analyzed and the norms of the Labor Code of Ukraine governing these labor relations between subjects of law were examined. Also, attention was focused on the difference between the concepts of “conclusion of an employment contract” and “registration of an employment contract” contains a brief description of each of them. The article focuses on the form

of the employment contract according to the labor legislation of our country, which usually distinguishes the written form and cases when its conclusion is obligatory according to the Labor Code of Ukraine. The advantages of concluding an employment contract in writing and its dispositive nature were also noted. Attention was drawn to the experience of European countries, in particular, to the possibility, effectiveness and benefits of concluding an employment contract between subjects of employment in electronic form in Denmark. The article outlines the prospects of using the electronic form when concluding an employment contract and emphasizes the importance and relevance of this issue for homeworkers. The following normative legal acts were analyzed in this area: the Code of Labor Laws of Ukraine, the Law of Ukraine “On Electronic Documents and Electronic Document Management” and the Cabinet of Ministers of Ukraine Decree “On the Procedure of Notification to the State Fiscal Service and its Territorial Authorities on Employment of Employees”, and as a result, it was determined that the electronic form of the employment contract was not forbidden to us, but even more so it is possible and necessary for practical use today. On the basis of systematic analysis and researched materials of this issue, it was concluded about regulation of the investigated issue at the legislative level, as well as the importance of using in electronic practice the electronic form of employment contract, which will facilitate faster emergence of labor relations between specific subjects of law. Attention is focused on the development of legal consciousness of subjects of labor relations in this issue.

**Key words:** employment contract, conclusion of employment contract, registration of employment contract, form of employment contract, electronic form, written form.