

**Вишновецька С. В.**, д.ю.н.,  
**Такаджі Л. Г.**, студентка,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Трудовий договір виступає організаційно-правовою моделлю забезпечення реалізації, гарантування та правової охорони права на працю та інших трудових прав, а також належного виконання трудових обов'язків.

Форма трудового договору є способом вираження волі сторін на вступ і перебування в договірних відносинах, а точніше – це спосіб вираження волі його учасників щодо їх прав та обов'язків у договорі [1, с. 179].

Згідно зі ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі [2]. Пункт 7 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 містить положення про те, що згідно зі ст. 24 КЗпП укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу [3]. Але у зв'язку зі змінами, внесеними до статті 24 КЗпП на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII частина 3 цієї статті закріплює, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [2]. Закріплення положення про обов'язковість укладення трудового договору заслуговує схвалення, але логіка законодавця щодо повідомлення, по суті, унеможлиблює доступність трудового договору як основного правочину з питань праці та ставить під сумнів його ефективність і дієвість.

Відповідно до ч. 1 ст. 34 проекту ТК трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку.

Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. Порухення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли.

Згідно з ч. 2 цієї статті роботодавець зобов'язаний дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів [4].

На відміну від КЗпП України, проект ТК (ст. 35) допускає запровадження типової форми трудового договору. Закріплюється, що типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на підставі типового сторони можуть включити до нього умови, які не передбачені типовим трудовим договором, але не суперечать йому. Водночас, зразкові трудові договори затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань праці і мають рекомендаційний характер. Очевидно, що при доопрацюванні проекту ТК доцільно обрати оптимальну модель типових (зразкових) трудових договорів.

Посилення значимості письмової форми трудового договору має важливе значення для засвідчення факту існування трудових відносин. Адже одним із порушень трудового законодавства, що часто зустрічається на практиці, є укладення замість трудових договорів цивільно-правових договорів підряду та про надання послуг. Зважаючи на те, що цивільне право не передбачає тих захисних соціальних механізмів, які закладені в трудовому праві, однозначне вирішення питання про форму трудового договору в трудовому законодавстві полегшить визначення правової природи відносин між сторонами.

У матеріалах V Міжнародної конференції праці 2006 року відзначалося, що під час визначення існування трудових відносин необхідно керуватися фактами щодо того, що насправді було погоджено і виконано сторонами. Тому існування трудових відносин залежить від наявності деяких об'єктивних умов (від форми, в якій працівник і роботодавець визначили свої відповідні позиції, права й обов'язки), а не від того, як одна та/або інша сторона характеризують ці відносини. В юриспруденції це називається принципом верховенства фактів [5, с. 27].

Отже, на нашу думку, необхідно чітко закріпити письмову форму трудового договору, укладення якого й буде вважатись моментом виникнення індивідуальних трудових правовідносин між працівником і роботодавцем та доказом реальності наміру обох сторін вступити у трудові правовідносини.

### *Література*

1. Римар І. А. Форма трудового договору як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / І. А. Римар // Право і суспільство. – 2014. – № 5.2. – С. 178-181.
2. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – № 29. – С. 279.
4. Трудовий кодекс України: Проект № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
5. Международная конференция труда, 95-я сессия 2006 г. Доклад V (1). Трудовые отношения. Международное бюро труда. – Женева: Первое издание, 2006. – 95 с.

УДК 349.22

**Вишновецька С. В.,** д.ю.н.,  
**Черкаська М. І.,** студентка,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

### **ЮРИДИЧНІ ФАКТИ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Виникнення індивідуальних трудових правовідносин може бути зумовлене не одним юридичним фактом, а декількома, сукупність яких утворює систему. Систему юридичних фактів, сукупність яких необхідна для виникнення індивідуальних трудових правовідносин, у літературі називають по-різному: фактичний склад, юридичний склад; складний фактичний склад; складний фактичний юридичний склад; простий і складний юридичний склад. Не вдаючись до аналізу різних точок зору, зауважимо, що важливим є розмежування фактичного складу і складного юридичного факту. Так, на думку В. Б. Ісакова, головна відмінність між ними полягає в тому, що фактичний склад – це система юридичних фактів, а складний юридичний факт – система ознак факту [1, с. 27].

Відповідно до ч. 2 ст. 31 проекту Трудового кодексу України [2] підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду.

Як бачимо, для виникнення індивідуальних трудових правовідносин може бути достатньо трудового договору як складного юридичного факту