

**Наньєва М. І.**, аспірантка,  
Національний університет «Одеська юридична академія»,  
м. Одеса, Україна

## **ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Трудовий договір, як і будь-який інший договір про працю, має зміст і форму. Форма трудового договору визначає якими способами сторони об'єктивно виразили досягнуту угоду, які засоби вони використали для надання договору значення юридичного факту, що породжує юридичні наслідки і охороняється законом.

У трудовому праві традиційно виділяють дві форми трудового договору: усну та письмову. Однак з приводу поняття усної та письмової форм в юридичній літературі та законодавстві є певні розбіжності.

Статтею 24 Кодексу законів про працю України передбачено укладення трудового договору, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

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

Як зазначають С. М. Прилипко й О. М. 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 [2, с. 310].

На думку М. І. Іншина, письмова форма трудового договору найбільше виражає волю сторін при його укладанні і є суттєвою гарантією безперешкодної реалізації громадянами свого конституційного права на працю [3, с. 34].

Слід відзначити, що Законом України № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року [3] виключено частину четверту ст. 24 КЗпП, якою передбачалося, що трудовий договір вважався

укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

Частину третю ст. 24 зазначеним Законом викладено в такій редакції: «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».

Таким чином, Законом № 77-VIII від 28 грудня 2014 року встановлено обов'язкове укладення трудового договору, але ніяких новел щодо форми зазначеного договору не передбачено.

На відміну від чинного КЗпП, у проекті Трудового кодексу України формі трудового договору присвячено окрему ст. 34, згідно з частиною першою якої 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.

Таким чином, відповідно до проекту трудовий договір може бути укладений тільки в письмовій формі. Більше того, частиною першою ст. 34 проекту ТК України роботодавця зобов'язано дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів.

Статтею 34 також передбачений порядок підписання та засвідчення трудового договору, укладеного в письмовій формі. Згідно з частиною другою зазначеної статті трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати за законом.

Потрібно відзначити, що недодержання письмової форми трудового договору не тягне за собою правових наслідків, які можуть вплинути на трудові відносини, що вже виникли. Про це йдеться у частині першій ст. 34 проекту ТК України, згідно з якою порушення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли. Остання норма є важливою юридичною гарантією прав працівника при прийнятті на роботу.

Важливою є й та обставина, що недодержання правила про письмову форму трудового договору не тягне за собою визнання його недійсним. Це не передбачено ст. 47 «Недійсність трудового договору або окремих його умов» проекту ТК України. Зазначене відрізняє трудовий договір від цивільно-правових договорів, для яких недотримання передбаченої законом форми тягне інші правові наслідки.

Так, М. Г. Александров вважав, що немає підстав для висновку про недійсність трудового договору в разі недотримання письмової форми. Таку форму, на думку вченого, не можна вважати і переважним засобом доказування (факту і змісту договору), що усуває показання свідків [5, с. 120].

Письмову форма трудового договору слід визнати найбільш оптимальнішою у сучасних умовах господарювання, оскільки вона дозволяє детально регламентувати умови трудового договору, що визначають права і обов'язки сторін.

#### *Література*

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2011. – 800 с.
3. Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар / за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 63 с.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.
5. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М.: Госюриздат, 1948. – 240 с.

УДК 34.01

**Новосельська І. В.**, к.ю.н., доцент,  
**Кузьмінська Д.**, студентка,  
Київська державна академія водного транспорту  
ім. Петра Конашевича-Сагайдачного,  
м. Київ, Україна

### **ПОНЯТТЯ «ГАРМОНІЗАЦІЯ», ЯК ХАРАКТЕРНА МЕТА ПРОЦЕСУ УЗГОДЖЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ НОРМИ ДО НОРМ ЄС**

Україна – європейська держава, що зумовлюється як її географічним розташуванням, так і суттю. Сьогодні в нашій країні вже номінально сформовані та діють усі необхідні соціальні інститути, однак, безумовно, існує необхідність приведення їх функцій у відповідність із світовими стандартами [1, с. 113]. Як стверджує В. С. Венедіктов, «європейський вибір України є природним наслідком здобуття країною державної незалежності та нестримного розвитку демократичних процесів у житті