

С. В. МОРОЗ. ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Розкриваються особливості форм трудового договору, дається її визначення, підкреслюється важливість письмової форми трудового договору, її перевага перед усною. Аналізуються точки зору провідних науковців Європи в галузі трудового права.

Ключові слова: трудовий договір, форми трудового договору, класифікація форм трудового договору.

Раскрываются особенности форм трудового договора, дается ее определение, подчеркивается важность письменной формы трудового договора, ее преимущество перед устной, анализируются точки зрения ведущих ученых Европы в отрасли трудового права.

Ключевые слова: трудовой договор, формы трудового договора, классификация форм трудового договора.

The author has researched the specific features of the contract labour, has given its definition, pointed out the importance of the written form of this contract, this type of the contract has been analyzed from the point of view of the leading scientists of Europe in the field of labour law.

Key words: contract labour, forms of contract labour, classification of the forms of contract labour.

Серед соціально-економічних прав громадян України визначальне місце займає право на працю, закріплене в ст. 43 Конституції України. Відповідно до неї кожен має право на працю, що включає можливість заробити собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку він вільно погоджується¹.

Життя людини в суспільстві тісно пов'язане з її трудовою діяльністю, спрямованою на отримання й використання матеріальних благ. Праця людини, її результати завжди цінувалися суспільством, визначали в ньому становище людини. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної й творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Трудовий договір є формою реалізації конституційного права на працю.

Згідно з ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір є 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 і забезпечувати умови, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін².

Трудовий договір може бути оформлений як письмовим документом, так і наказом (розпорядженням) роботодавця про прийняття працівника на роботу відповідно до поданої ним заяви. За ч. 4 ст. 24 КЗпП України трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника було допущено до роботи. Фактичний допуск може бути прирівняний до укладення трудового договору тільки в тому випадку, коли працівника було

допущено до роботи з відома власника або уповноваженого ним органу.

На сьогоднішній день набуває дедалі більшого значення письмова форма трудового договору. Адже в міру розвитку договірних засад розширюються права роботодавців у регулюванні соціально-трудових відносин. Укладення трудового договору в письмовій формі означає, що робітник і роботодавець складають спеціальний документ – договір, в якому відображається найменування сторін, а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою.

У юридичній науковій літературі існують різні погляди щодо форми трудового договору. Вказаному питанню в своїх наукових працях приділяли увагу такі науковці, як М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, П.А. Бущенко М.І. Іншин, І.Я. Кісельов, Ф.М. Левіант, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.М. Ярошенко та ін.

Форма трудового договору є елементом конструкції самого договору, поза формою договір існувати не може. Вона є способом вираження волі сторін на вступ і перебування у договірних відносинах, тобто форма є невід'ємною частиною договору.

Як ми зазначали раніше, у трудовому праві традиційно виділяють дві форми трудового договору: письмову та усну. Однак з приводу поняття усної і письмової форм та їх внутрішньовидової класифікації у юридичній літературі і законодавстві мають місце достатньо великі розбіжності. Найбільш теоретично обґрунтовані напрацювання про форму угоди (договору) можна віднайти у цивільному праві. Відповідно до ст. 207 Цивільного кодексу України правочин вважається вчиненим письмово, якщо його зміст зафіксовано в одному або декількох документах, у листах, телеграмах, якими обмінялися сторони. Тобто, письмовою у цивільному праві вважається угода, яка вчинена шляхом укладення документа, у якому письмовими знаками викладено її зміст та вказано найменування сторін³.

У ст. 24 КЗпП України йдеться про те, що трудові договори укладаються, як правило, в письмовій формі. Тобто не виключене укладення трудового договору і в усній формі. Хоча вже проект нового Трудового кодексу України в ст. 41 визначає обов'язковою формою трудового договору – письмовою.

Ще у сімдесяті роки минулого століття вчені-трудовики обстоювали ідею обов'язкової письмової форми трудового договору⁴. В.А. Глозман, зокрема, стверджував: «Тільки договір, укладений письмово, де чітко зафіксовані зобов'язання працівника, зобов'язання підприємства і відповідальність за порушення договору, на нашу думку, зможуть повністю гарантувати сторонам відсутність різноманітних відхилень від їх волі, що була висловлена на момент укладення договору»⁵.

На думку М.І. Іншина, письмова форма трудового договору найбільше виражає волю сторін при його укладенні і є суттєвою гарантією безперешкодної реалізації громадянами свого конституційного права на працю⁶.

Ми підтримуємо висловлені точки зору, тому що усна форма трудового договору є найменш привабливою з точки зору захищеності прав працівників як при виникненні трудових правовідносин, так і при їх розвитку чи припиненні. Невипадково в ст. 24 Кодексу законів про працю визначені випадки, коли письмова форма трудового договору є обов'язковою. А саме, додержання письмової форми є обов'язковим: 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу з особливими природними, географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадку, 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 (наприклад, з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею; про виконання оплачуваних громадських робіт; трудові договори з релігійними організаціями; при проходженні альтернативної (невійськової) служби та ін.).

Як зазначають С.М. Прилипка 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 положень⁷.

Але є й інші думки з цього питання. Деякі автори схильні вважати, що трудовий договір не обов'язково укладається в письмовій формі. Приміром, М.Г. Александров вважав, що немає підстав для висновку про недійсність трудового договору в разі недотримання письмової форми. Таку форму, на думку правознавця, не можна вважати і переважним засобом доказування (факту і змісту договору), що усуває показання свідків⁸. Деякі науковці все ж таки допускають можливість визнання трудового договору недійсним у випадку недотримання письмової форми, але лише в тому разі, коли працівник ще не розпочав роботу⁹.

Пленум Верховного Суду України у постанові №9 "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 6 листопада 1992 р.¹⁰ не згадує про обов'язковість письмової форми як необхідної умови чинності трудового договору. Виникнення трудових правовідносин пов'язується лише з виданням наказу (розпорядження) про прийняття на роботу і фактичним допуском до неї. Це призводить до фактичного нівелювання письмової форми трудового договору.

У той же час у багатьох країнах або зовсім заборонили усну форму трудового договору, або суттєво її звузили. Приміром, у більшості країн Західної Європи при недотриманні вимог щодо форми, трудовий договір визнається недійсним або з самого початку, або на майбутнє (*ex nunc*)¹¹. Навіть у Російській Федерації відмовилися від усної форми трудового договору. У новому Трудовому кодексі (ст. 67) зазначено, що трудовий договір укладається у письмовій формі в двох примірниках, кожний з яких підписується сторонами. Один примірник трудового договору передається працівнику, другий зберігається у роботодавця. У разі ж фактичного допуску працівника до роботи роботодавець зобов'язаний оформити з ним трудовий договір у письмовій формі не пізніше трьох днів від дня фактичного допуску¹².

Теоретичні напрацювання зарубіжних учених і відповідна практика у країнах з ринковою економікою, свідчать про доцільність застосування письмової форми трудового договору. І.Я. Кісельов зазначає, що в останнє десятиріччя у країнах Заходу простежується тенденція до розширення кількості випадків, коли є обов'язковою письмова форма трудового договору. Зазвичай закон передбачає письмову форму тільки для певних видів трудових договорів: строковий договір, договорів морського найму, договори з надомниками, менеджерами та ін. Проте в Італії, Норвегії і Люксембурзі письмова форма обов'язкова для всіх видів трудового договору. В Іспанії на вимогу будь-якої із сторін трудовий договір повинен бути оформлений у письмовому вигляді. Інша тенденція – встановлення обов'язку роботодавця детально інформувати в письмовій формі працівника про умови його праці вже після укладення трудового договору. Ця тенденція одержала найбільш повне вираження у Великій Британії, де законодавство вимагає, щоб

наймач у всіх випадках укладення трудового договору, який може оформлятися як письмово, так і усно, вручив працівникові (не пізніше двох місяців після початку його роботи) письмовий документ, в якому повинні бути указані сторони трудового договору, дата його укладення, підтверджений документами трудовий стаж робітника і, крім цього, містяться відомості про основні умови трудового найму. Крім указанного документа, працівникові повинна бути вручена інформаційна записка, у якій коротко викладено юридичні норми стосовно техніки безпеки, дисциплінарні правила, що діють на підприємстві, та порядок розгляду скарг у випадку виникнення трудового спору. За згодою сторін ці документи можуть розглядатися як письмове оформлення трудового договору¹³.

Як зазначає польський вчений А. Киселевич, відповідно до Кодексу праці Польщі всі договори про працю повинні бути укладені у письмовій формі. Головним чином цей обов'язок адресовано роботодавцю. Беручи до уваги охорону інтересів особи, що допущена до роботи (без оформлення письмового трудового договору), Кодекс праці Польщі не передбачає недійсності такого договору. Роботодавець у цьому випадку зобов'язаний надати працівникові письмовий доказ укладення трудового договору¹⁴.

Отже, можна відзначити що у більшості країн законодавством передбачено письмову форму трудового договору. Якщо ж допускається укладення договору в усній формі, то на роботодавця покладається обов'язок надавати працівникові письмові докази наявності трудових відносин. За невиконання цієї вимоги він може нести відповідальність, що полягає у грошовому стягненні як на користь держави, так і на користь працівника. Якщо одна із сторін відмовляється оформляти трудовий договір письмово, то інша сторона вправі розірвати трудові відносини без попередження і без виплати будь-якої компенсації¹⁵.

Письмова форма передбачає детальне викладення умов договору, прав та обов'язків його сторін. Поряд з більшою визначеністю правового становища працівника і роботодавця вона є особливо корисною у випадку виникнення трудових спорів у зв'язку з переведенням на іншу роботу, звільненням, зміною системи оплати праці тощо. Дотримання письмової форми значно зменшило б кількість таких трудових спорів, полегшило б їх вирішення. Крім того, застосування письмової форми є важливою гарантією для реалізації досягнутих сторонами угод щодо істотних умов праці та є стабілізуючим чинником трудових правовідносин. Саме у цьому проявляється принцип стабільності вказаних відносин. Працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів для існування себе і своєї сім'ї. Тому вони зацікавлені в тому, щоб їх відносини з роботодавцем, з якими вони уклали трудовий договір, були письмово оформлені. Адже це є запорукою тривалості і стабільності трудових відносин, проявом гарантії зайнятості працюючих.

Письмова форма трудового договору повинна бути обов'язковою як за основним місцем роботи, так і при вступі на роботу за сумісництвом. При цьому не має значення, куди на роботу за сумісництвом вступає працівник – у ту ж саму організацію, де виконувана ним робота є основною (внутрішнє сумісництво), чи в іншу організацію на умовах зовнішнього сумісництва.

У новому Трудовому кодексі України, на противагу від ст. 24 КЗпП України, питання форми трудового договору, як видається, повинне бути вирішене більш чітко і виважено. Потрібно передбачити письмову форму трудового договору у всіх випадках прийняття на роботу. Адже на цьому вже досить давно наголошу-

ють і вчені-юристи, і практики.

Як відомо, у цивільному праві письмову форму договору поділяють на просту та кваліфіковану (складну). У першому випадку сторони укладають договір без участі третіх осіб. У другому - договір укладається за участю третьої особи або посвідчується такою особою (наприклад, нотаріусом) чи реєструється нею. На нашу думку, такий поділ форм можна провести й відносно трудового договору.

Отже, письмова форма трудового договору в сучасних умовах є найбільш оптимальною. Особливо її значення збільшується зі зростанням договірного регулювання праці та розширенням прав підприємств в регулюванні трудових і пов'язаних з ними відносин, відносин щодо додаткового соціального забезпечення працівників. Що ж до усної форми трудового договору, то вона повинна відійти в минуле, так як не відображає дійсної суті договору найму робочої сили.

1. *Кодекс законів про працю України* // Законодавство України про працю: Збірник нормативно правових актів. – Х.: Одісей, 2004. – 848 с. 2. *Гражданское право* / Под ред. А.Г. Калкина и А.И. Маслиева. – М.: Юристъ, 1997. – Ч. 1. – С. 159. 3. *Прокопенко В.І.* Трудовий договір і трудові правовідносини. – К.: Вид-во Київського ун-ту, 1971. – С. 81. 4. *Глоzman В.А.* Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. – Минск: Изд-во БГУ, 1978. – С. 63. 5. *Кодекс законів про працю України*: Науково-практичний коментар / За ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – С. 63. 6. *Прилипка С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: Вид-во ФІНН, 2009. – С. 286. 7. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. – М.: Юрид. лит., 1948. – С. 240. 8. *Левиант Ф.М.* Виды трудового договора. – М.: Юрид. лит., 1966. – С. 42. 9. Про практику розгляду судами трудових спорів: Пленум Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – Ст. 279. 10. *Киселёв И.Я.* Зарубежное трудовое право. – М.: Норма-Инфра, 1998. – С. 30. 11. *Трудовой Кодекс Российской Федерации* // [Електронний ресурс] – Режим доступа: <http://www.trkodeks.ru/> 12. *Киселёв И.Я.* Сравнительное трудовое право: Учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – С. 133. 13. *Kisielewicz A.* Prawo pracy w zarysie. – Przemysl, 1999. – С. 44. 14. *КЗоТ РФ* в редакции закона от 25 сентября 1992 г. и проблемы его применения // Государство и право. – 1993. – №7. – С. 31 – 51. 15. *Гражданское право*. Ч. 1. Под. ред. А.Г. Калкина и А.И. Маслиева. – М.: Юристъ, 1997. – С. 158, 159.