

Водночас вказані вище судові рішення не можуть самостійно породжувати або відновлювати трудові правовідносини. Для відновлення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем необхідними є два юридичних факти: рішення суду про поновлення на роботу та наказ (розпорядження) роботодавця про поновлення на роботі. Аналогічна ситуація відбувається і у випадку ухвалення рішення про визнання незаконною відмову у прийнятті на роботу.

Таким чином, в деяких випадках рішення суду може вважатися юридичним фактом у трудовому праві, однак воно матиме вплив на трудові правовідносини не самостійно, а лише у зв'язку з іншими юридичними фактами, тобто може бути лише елементом юридичного складу.

### ***РИМАР І. А.***

Національний університет «Одеська юридична академія»,  
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Трудовий договір є основним інститутом у системі трудового права. Він розглядається як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин і водночас, як форма залучення до праці. Трудовий договір широко використовується в усіх країнах з ринковою економікою для найму робочої сили.

Найповніше правова сутність трудового договору виражена в легальному його визначенні. Так, згідно з ч 1 ст. 21 КЗпП України, трудовий договір — це 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 праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий договір має свої зміст та форму — дві складові, які не можуть існувати окремо. Умови трудового договору, що становлять його зміст, прийнято поділяти на 2 види: необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові). Перші — це такі умови, які обов'язково мають бути відображені у трудовому договорі. Факультативні умови можуть і не включатися до змісту трудового договору, тобто його можна укласти і за відсутності таких умов. Однак якщо у процесі переговорів при укладенні

трудового договору визнали за потрібне узгодити також і факультативні умови, то їх значимість для конкретного договору стає такою ж, як і обов'язкових умов. Недосягнення згоди сторонами за обов'язковими і додатковими умовами має одні й ті ж правові наслідки — договір не укладається.

Форма трудового договору є способом вираження волі сторін на вступ і перебування у договірних відносинах, а точніше — це спосіб вираження волі його учасників щодо їх прав та обов'язків у договорі.

У трудовому праві традиційно виділяють дві форми трудового договору: письмову та усну. Стаття 24 КЗпП України передбачає укладання трудового договору, як правило, у письмовій формі. У цій самій статті передбачені випадки, коли обов'язковою є письмова форма трудового договору.

Як своєрідний захисний засіб до запровадження обов'язкової письмової форми трудового договору вченими було запропоновано у разі, якщо трудовий договір не укладається у письмовій формі, ввести як додаток до наказу про прийом на роботу письмове повідомлення про основні умови праці працівника, з якими останній повинен бути ознайомлений під розписку.

Відповідно до Директиви 91/533/ЕЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови трудового договору або трудової угоди, держави-члени повинні забезпечити, щоб працівник, який приймається на працю, був проінформований, зокрема: хто є роботодавцем; місце роботи; посада, характер і категорія роботи; в чому буде складати дана робота; дата договору; строк дії договору; строк відпустки та строк повідомлення про розірвання трудового договору; заробітна плата.

Вказана інформація повинна надаватися у письмовій формі, а якщо вона не міститься в трудовому договорі, роботодавець зобов'язаний скласти окремий документ по цим питанням.

Проблематичність діючого законодавства в тому, що немає чітко визначеної форми трудового договору для усіх категорій працівників, не встановлений термін оформлення трудового договору, не встановлено відповідальності за недотримання порядку оформлення трудового договору. Зазначені недоліки на практиці приводять до порушення прав працівників.

Пленум Верховного Суду України в Постанові від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» взагалі не згадує про обов'язковість письмової форми як необхідної умови дії трудового договору. Виникнення трудових правовідносин пов'язується лише з виданням наказу про прийняття на роботу та фактичним допуском до роботи.

Також необхідно згадати про наказ Міністерства праці та соціальної політики від 08.06.2001 року № 260 «Про затвердження Форми

трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю». У наказі мова йде про те, що трудовий договір, який укладений у письмовій формі між працівником і фізичною особою у трьох примірниках, фізична особа повинна подати на реєстрацію до державної служби зайнятості за місцем свого проживання у тиждень з моменту фактичного допущення працівника до роботи. Під час реєстрації трудового договору в центрі зайнятості повинні бути присутніми обидві сторони — фізична особа і працівник. Але зазначений Порядок передбачає можливість реєстрації трудового договору і за відсутності будь-якої зі сторін.

Таким чином, письмова форма передбачає детальне викладення умов трудового договору, прав та обов'язків його сторін. Дотримання письмової форми значно зменшило б кількість трудових спорів. Крім цього, застосування письмової форми є важливою гарантією для реалізації досягнутих сторонами домовленостей відносно важливих умов праці і є стабілізуючим фактором трудових правовідносин.

Для порівняння Трудовий кодекс Російської Федерації вимагає від роботодавця укладення з працівником трудового договору в письмовій формі навіть у тому випадку, коли працівник вже фактично був допущений до роботи, не пізніше трьох робочих днів від дня фактичного допущення працівника до роботи (ч. 2 ст. 67).

Видається доцільним у новому ТК України чітко визначити юридичні наслідки недотримання передбаченої законодавством форми трудового договору (зокрема, письмової, типової та ін.), а також встановити строки розгляду роботодавцем заяви працівника про прийняття на роботу, а у випадку відмови — передбачити обов'язок роботодавця надати особі, яка наймається на роботу, письмову вмотивовану відповідь.

Необхідно було б встановити у проекті ТК відповідальність роботодавця за неправильне або несвоєчасне оформлення укладеного трудового договору, а саме: за затримку підписання трудового договору; за затримку оформлення трудового договору після фактичного допуску працівника до роботи; за затримку видання наказу про зарахування працівника на роботу; за затримку внесення запису до трудової книжки та заведення трудової книжки для працівника, який працює за першим місцем роботи.

Потрібно також зауважити, що тільки договір, укладений письмово, де чітко зафіксовані зобов'язання працівника, зобов'язання підприємства і відповідальність за порушення договору зможуть повністю гарантувати сторонам відсутність різноманітних відхилень від їх волі, що була висловлена на момент укладення трудового договору.