



УДК 349.2

ПИСЬМОВА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Римар Б.А., к. ю. н.,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

Стаття присвячена дослідженню умов, що визначають порядок укладення трудового договору в письмовій формі між роботодавцем та найманим працівником, та виявленні особливостей відповідальності за допуск працівника до роботи без укладення трудового договору з урахуванням останніх змін у трудовому законодавстві України.

Ключові слова: порядок укладення, трудовий договір, письмова форма, правове регулювання, роботодавець, відповідальність.

Статья посвящена исследованию условий, которые определяют порядок заключения трудового договора в письменной форме между работодателем и наемным работником, и выявлении особенностей ответственности за допуск работника к работе без заключения трудового договора с учетом последних изменений в трудовом законодательстве Украины.

Ключевые слова: порядок заключения, трудовой договор, письменная форма, правовое регулирование, работодатель, ответственность.

Rymar B.A. WRITING LABOR CONTRACTS

The article is devoted to conditions which define procedure for concluding an employment contract in writing between employer and employees and identify characteristics responsible for admission of employee to work without concluding an employment contract, taking into account latest changes in labor legislation of Ukraine.

Key words: order of confinement, employment contract, written form, legal regulation, employer, responsible.

Постановка проблеми. У сучасний період трудовий договір має виключно практичне і теоретичне значення. В умовах ринкової економіки практичне значення трудового договору полягає в тому, що саме цей договір залишається основною організаційно-правовою формою найманої праці та підставою виникнення трудових правовідносин. Водночас, незважаючи на значну увагу вчених до трудового права та одного з його інститутів трудового договору, а також зважаючи на висловлену в літературі думку про те, що у сучасних умовах трудовий договір фактично замінений цивільно-правовим договором про працю, багато питань правової природи трудового договору, у тому числі і проблеми його укладання, залишаються до цього часу малодослідженими.

Ступінь розробленості проблеми. Проблеми трудового договору та правового забезпечення укладення трудових договорів завжди знаходились у центрі уваги науковців-представників радянської школи трудового права (Ф.М. Левіант, Р.З. Лівшиць, А.Є. Пашерстник, О.С. Пашков, П.Р. Ставицький, А.І. Стацева та ін.). У пострадянський період теорію трудового договору досліджували вітчизняні вчені: Л.П. Гаращенко, Н.М. Хуторян, В.Г. Ротань, В.М. Лебедев, В.І. Миронов, С.О. Сільченко, Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна та ін. Разом з тим порядок укладення трудового договору, його форма у сучасних умовах стають найважливішою складовою забезпечення прав учасників трудових відносин, що вимагає подальшої розробки та дослідження даних питань.

Виклад основного матеріалу. Трудовий договір, як і будь-який інший, має зміст

і форму. Під змістом трудового договору розуміється сукупність його умов, які визначають права та обов'язки сторін. Форма в свою чергу визначає, якими способами сторони об'єктивно виразили свою угоду, та які засоби вони використали для надання договору значення юридичного факту.

Потрібно відмітити, що письмова форма трудового договору в сучасних умовах економічної нестабільності є найбільш оптимальною. Особливо її значення збільшується зі зростанням договірного регулювання праці, з розширенням прав підприємств як в регулюванні власне трудових відносин, так і відносин щодо додаткового соціального забезпечення працівників.

Письмова форма передбачає детальний виклад обов'язків як працівника, так і роботодавця щодо забезпечення трудового договору. Сюди можуть включатися, крім умов, встановлених за угодою сторін, також і умови, передбачені законодавством.

Про доцільність застосування саме письмової форми трудового договору свідчать серйозні теоретичні напрацювання зарубіжних вчених та відповідна практика західноєвропейських країн. І.Я. Кісельов зазначає, що останніми десятиріччями у зарубіжному законодавстві простежується тенденція до розширення кількості випадків, коли є обов'язковою письмова форма трудового договору. Законодавством встановлюється письмова форма для певних видів трудових договорів (як це спостерігається і в українському законодавстві). Проте в Італії, Норвегії і Люксембурзі письмова форма обов'язкова для всіх видів трудового договору. Інша тенденція –

встановлення в деяких країнах обов'язку для наймача детально інформувати працівника про умови його праці. Вона найбільш виражена у Великобританії. Тут вимагається, щоб наймач у всіх випадках укладення трудового договору, який може оформлятися як письмово, так і усно, вручив працівникові письмовий документ, де мають бути зазначені сторони трудового договору, дата його укладення, основні положення трудового найму. Крім указанного документа, працівникові вручається «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 договору [1, с. 80].

Привертає увагу і проблема стосовно оформлення трудового договору за законодавством Польщі. Як зазначає польський вчений А.Є. Кісілевич, відповідно до Кодексу праці, всі договори про працю повинні бути укладені у письмовій формі. Цей обов'язок адресований переважно 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 такому випадку зобов'язаний надати працівникові письмовий доказ укладення трудового договору [2, с. 44].

28.12.2014 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» (далі – Закон № 77-VIII), яким були внесені, зокрема зміни до Кодексу законів про працю. Однією з основних змін трудового законодавства стала обов'язковість укладення трудових договорів з працівниками.

Однак тлумачення такої редакції статті, прийнятої законодавцем, викликає багато суперечок. Неоднозначні питання виникають і в застосуванні вказаної статті, адже в багатьох роботодавців виникає питання, чи є обов'язковим дотримання письмової форми при укладенні трудового договору з кожним працівником.

Укладення трудового договору в нормативно-правових актах, в загальному розумінні, включає не тільки поняття прийняття на роботу, а й поняття обрання, призначення працівників або затвердження на посаду.

Обрання означає ухвалення колективного рішення відносно певної особи. Найчастіше поняття «обрання» в його прямому розумінні вживається тоді, коли колегіальним органом вирішується питання про прийняття тієї чи іншої особи або одного з членів цього органу на відповідну посаду. Так, наприклад, обираються секретар сільської, селищної, міської рад, голова обласної ради відповідно до ст. 26 та ст. 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні».

Деякі юристи-практики вважають, що факт призначення працівника на посаду слід вважати укладеним трудовим договором, однак

призначення – це тільки прийняття рішення про укладення з тим чи іншим працівником трудового договору, а не саме укладення його. Однак, зустрічаються й такі призначення, які одночасно можна вважати укладенням трудового договору. Наприклад, відповідно до підп. 10 ч. 4 ст. 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» сільський, селищний, міський голова призначає на посади керівників відділів, управлінь та інших виконавчих органів ради, підприємств, установ та організацій, що належать до комунальної власності відповідних територіальних громад, крім керівників дошкільних, загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладів.

Статутами громадських організацій та інших об'єднань громадян може передбачатися, що зборами громадської організації можуть прийматися рішення про затвердження чи незатвердження на посаду керівника колегіального органу цієї організації, обраного цим колегіальним органом на період до ухвалення відповідного рішення зборами.

Прикладні аспекти загального порядку укладення трудового договору сформульовані в працях різних вчених у галузі трудового права. Заслугує уваги позиція з цього приводу В.І. Миронова, який у порядку укладення трудового договору відокремлює документальну і процесуальну складові. Вчений зазначає, що укладенню трудового договору передують процедура працевлаштування. В його змісті автор виділяє як основний момент надання необхідного пакета документів. Другим елементом порядку укладення трудового договору він визначає саме оформлення трудових відносин, що включає в себе укладення між працівником і роботодавцем трудового договору виключно з дотриманням письмової форми. І останнім елементом він називає оформлення прийому на роботу та включає до нього видання наказу або розпорядження про прийняття працівника на роботу [2, с. 489].

Частина 1 статті 24 КЗпП передбачає укладення трудового договору, як правило, у письмовій формі. Однак після формулювання загального правила законодавець, задля ліпшого забезпечення захисту працівником своїх трудових прав і законних інтересів, перелічив випадки, коли дотримання письмової форми є обов'язковим, у зв'язку з чим саме правило певним чином втратило ознаки обов'язковості.

До випадків, коли додержання письмової форми при укладенні трудового договору є обов'язковим, слід відносити:

- 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 у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 Кодексу);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;



7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим і в тих випадках, коли вони передбачені іншими законодавчими актами, хоча і прямо не вказані в статті 24 КЗпП. Так, укладення трудового договору у письмовій формі передбачене для працівників, діяльність яких пов'язана з державною таємницею. Типова форма такого трудового договору затверджена наказом Державного комітету України з питань державних секретів від 8 грудня 1994 р. № 44.

Письмова форма трудового договору також передбачена статтею 25 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23 квітня 1991 року № 987-XII (у разі укладення трудового договору з такою організацією), пунктом 10 Положення про порядок організації і проведення оплачуваних громадських робіт, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2008 року № 839 (при укладанні строкових трудових договорів на виконання таких робіт), статтею 15 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 року № 1975-XII (при укладанні трудового договору з працівником, який проходить таку службу).

Законом України № 77-VIII було виключено ч. 4 ст. 24 КЗпП, яка раніше мала такий зміст: «Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи». Отже, це положення фактично скасовувало вимогу ч. 1 ст. 24 КЗпП України про письмову форму трудового договору, зводячи її лише до засобу оформлення усної угоди і урівнюючи з наказом чи розпорядженням про зарахування працівника на роботу. Таке недостатньо чітке правове врегулювання процедури укладення трудового договору породжувало невизначеність у взаєминах сторін, що укладали трудові договори. Іншими словами, трудовий договір, двоє внесений зазначеним законом, міг вважатися укладеним, навіть якщо наказ чи розпорядження про зарахування працівника на роботу не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи. Таке правило у деяких випадках призводило до втрати власником або уповноваженим ним органом контролю за прийняттям працівників на роботу або до приховування трудових відносин та зростанням скритої зайнятості у державі.

Складною була ситуація й коли трудові договори укладалися з умовою про початок роботи пізніше або через два тижні, а не з наступного дня після його укладення. Такий стан справ призводив до невизначеності у взаємовідносинах сторін, що уклали трудовий договір з умовою про початок роботи через два тижні чи пізніше (після звільнення працівника з попереднього місця роботи, де про звільнення необхідно було попередити за два тижні). Так, існували випадки, коли протягом цих двох тижнів на місце працівника, з яким уклали трудовий договір і який навіть отримав на руки наказ про прийняття на роботу з умовою про початок роботи пізніше, фактично приймався інший працівник. У та-

ких випадках жодної міри відповідальності не передбачалося.

За даними Державного комітету з питань регуляторної політики та підприємництва станом на 2013 рік понад 5 мільйонів найманих працівників в Україні працювало неофіційно – без оформлення належним чином своїх трудових відносин з роботодавцем, а свій заробіток отримували «в конверті». За оцінкою того ж регуляторного органу це близько 145 млрд. гривень на рік.

Для найманого працівника це завжди ризикована ситуація, адже в разі не оформлення відносин з наймачем він є незахищеним законом та може сподіватися лише на добросовісність та чесність такого роботодавця.

Згідно з Законом № 77-VIII, ч. 3 ст. 24 КЗпП була викладена у новій 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».

Іншими словами, встановлено два основні правила: 1) обов'язкове документальне оформлення трудового договору, зокрема шляхом видання наказу чи розпорядження; 2) повідомлення уповноваженому державному органу про прийняття працівника на роботу.

На думку деяких юристів та науковців у галузі цивільного права, викладення ч. 3 ст. 24 КЗпП у новій редакції та виключення ч. 4 ст. 24 КЗпП по суті нічого не змінило: недотримання роботодавцем обов'язку оформлення трудового договору наказом не спростовує факту існування трудових відносин та не тягне визнання трудового договору, укладеного в усній формі, недійсним. На їх думку трудовий договір є нічим іншим як двостороннім правочинном, а наказ підприємства – це його внутрішній акт, який має ознаки правочину, оскільки він підписується одночасно роботодавцем та працівником, які за таким наказом наділяються правами та обов'язками. При цьому в силу ст. 202, ст. 626 Цивільного кодексу України (далі – ЦКУ) наказ можна вважати договором. Отже, незалежно від наявності підписаного сторонами трудового договору у вигляді окремого документа трудовий договір, як угода між сторонами (правочин), існує у будь-якому випадку, якщо працівник приймається на роботу за наказом.

Крім того, наказом Держкомстату України від 05.12.2008 р. № 489 була затверджена Типова форма № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу», яка в силу Закону України «Про державну статистику» була обов'язковою до застосування для суб'єктів господарювання.

На думку цивілістів, змінивши редакцію статті 24 КЗпП, законодавець фактично підтвердив існуючі в ЦКУ норми, які встановлюють, що наказ є правочинном та формою трудового договору, хоча такий наказ, вихо-

дячи з його типової форми № П-1, не містить усіх істотних умов трудового договору (період відпустки тощо), що в певній мірі несе ризик вважати договір не укладеним, в силу ст. 638 ЦКУ.

Інша точка зору висловлюється авторами науково-практичного коментаря до законодавства України про працю. Так, вони зазначають, що не можна визнати письмовою формою трудового договору заяву працівника про прийняття на роботу, на яку вже накладено резолюцію власника: «Відділу кадрів. До наказу», і сам наказ про прийняття на роботу. Якщо визнати письмовою формою трудового договору такий спосіб зустрічного вираження волі сторонами трудового договору, то можна дійти висновку, що письмова форма трудового договору застосовувалась у нас давно і завжди.

Відповідна резолюція власника підприємства, установи чи організації, або наказ про прийняття на роботу свідчать лише про досягнення сторонами згоди з питання про прийняття на роботу. Слід визнати, що письмовою формою трудового договору є документ під заголовком «Трудовий договір» чи «контракт», тому прийняття працівника на роботу завжди має бути належним чином оформлене, а саме: наказом (розпорядженням) про прийняття на роботу та шляхом підписання окремого трудового договору.

Розглянуті вище зміни внесені до КЗпП України з метою легалізації праці, тому слід сказати, що на виконання цього завдання покликані нові положення щодо судових спорів із причин не оформлення трудових відносин з особою, яка фактично працює: статтю 232 КЗпП України «Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах» доповнено ще однією підставою, за якою безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори: за заявою працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Також було доповнено статтю 235 КЗпП України, відповідно до якої при винесенні рішення про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої

заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Легалізація праці є одним із завдань, які пропонується вирішувати шляхом посилення відповідальності за порушення законодавства про працю. Так, відповідно до статті 265 КЗпП України, юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Окрім того, відповідно до нової редакції частини 3 статті 41 Кодексу про адміністративні правопорушення фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян від 8 500 до 17 000 грн.

Повторне протягом року вчинення такого порушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, загрожує штрафом у розмірі 1–2 тис. неоподаткованих мінімумів доходів громадян (від 17 000 до 34 000 грн.).

Таким чином, письмова форма передбачає детальне викладення умов договору, прав та обов'язків його сторін. Поряд із більшою визначеністю правового становища працівника і роботодавця вона є особливо корисною у випадку виникнення трудових спорів, а дотримання письмової форми значно полегшило б їх вирішення. Крім того, застосування письмової форми є важливою гарантією для реалізації досягнутих сторонами угод щодо істотних умов праці та без сумніву виступає стабілізуючим чинником трудових правовідносин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. КЗоТ РФ в редакции закона от 25 сентября 1992 г. и проблемы его применения // Государство и право. – 1993. – № 7.
2. Kisielewicz A. Prawo pracy w zarysie. – Przemysl, 1999.
3. Трудовое право России: Учебник / Под ред. В.И. Миронова – М.: Изд-во Журнал «Управление персоналом», 2005. – 537 с.