

УДК 342.1

## ПОРЯДОК ТА ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ МІЖ ПРАЦІВНИКОМ І РОБОТОДАВЦЕМ-ФІЗИЧНОЮ ОСОБОЮ

Василько І.В., аспірант  
Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті наголошено на важливості підписання трудового договору між працівником і роботодавцем-фізичною особою, визначено особливості порядку їх укладення. У зв'язку з цим досліджено наукові підходи до визначення поняття «трудова угода» і їх офіційне тлумачення, на підставі чого зроблено відповідні зауваження й висновки.

**Ключові слова:** договір, трудовий договір, порядок укладання договору, види договору, форми договору.

В статье отмечается важность подписания трудового договора между работником и работодателем-физическим лицом, определены особенности порядка их заключения. В связи с этим исследованы научные подходы к определению понятия «трудова угода» и их официальное толкование, на основании чего сделаны соответствующие замечания и выводы.

**Ключевые слова:** договор, трудовой договор, порядок заключения договора, виды договора, формы договора.

Vasilko I.V. PROCEDURE AND FEATURES OF THE LABOR CONTRACTS BETWEEN WORKERS AND EMPLOYERS – INDIVIDUAL

The article emphasized the importance of signing the employment contract between the employee and employer's personal and physical, and the features of their stacking order. In this regard studied scientific approaches to the definition of "employment contract" and their official interpretation, whereby the correct observations and conclusions.

**Key words:** contract, employment contract, order contract, contract types, forms of contract.

**Постановка проблеми.** Конституція України гарантує кожному право на працю. Більше того, держава бере на себе обов'язок створити умови, необхідні для здійснення громадянами цього права, забезпечити гідні умови праці, своєчасне одержання винагороди, відпочинок і страйк. Основний Закон передбачає два способи реалізації права на працю – шляхом заняття незабороненою підприємницькою діяльністю і як найманий працівник. Одну з найважливіших частин «внутрішніх» взаємозв'язків суб'єктів підприємницької діяльності з іншими особами становлять трудові правовідносини, які виникають і розвиваються на підставі трудового договору.

**Ступінь розробленості проблеми.** Дослідженню проблеми трудових договорів, зокрема порядку та особливостей їх укладення, присвятили свої праці такі вітчизняні й зарубіжні вчені, як В. Гончаренко, В. Гоц, О. Дуюнова, П. Жигалкін, А. Феофілов, В. Ротань, В. Лазор, В. Прокопенко, О. Михайлов, Г. Роголева, Б. Сабецький, О. Серєда, О. Хеффе, М. Міщук та інші. Незважаючи на велику кількість досліджень, залишаються певні невирішені питання, зокрема порядок і особливості укладання трудових договорів між працівником і роботодавцем-фізичною особою.

Тому **мета статті** – дослідити порядок укладення трудових договорів між працівником і роботодавцем-фізичною особою, з'ясувати його особливості; вивчити наукові підходи до визначення поняття «трудова угода», визначити порядок їх укладення, на підставі чого зробити відповідні зауваження й висновки.

**Виклад основного матеріалу.** Розгляд питання порядку та особливостей укладення трудових договорів між працівником і роботодавцем-фізичною особою пропонуємо розпочати з дослідження ключових понять, зокрема із тлумачення визначення «договір». С. Ожегов у тлумаченні словнику зазначає, що договір – це угода, зазвичай письмова, про взаємні зобов'язання [1, с. 252]. В енциклопедичному словнику бізнесмена за загальною редакцією М. Молдованова подано таке визначення поняття: договір – це двостороння або багатостороння добровільна правова угода, у якій обумовлені права й обов'яз-

ки його учасників, у зв'язку з устанавленням, зміною або припиненням прав і обов'язків [2, с. 197]. Слушною є думка О. Хеффе, який пише, що за своєю сутністю договір є добровільним і частіше за все взаємним обмеженням свободи, що має правову силу. Договір, отже, є адекватним засобом обґрунтування публічної правової влади і її обов'язку підкорення, бо він становить основну форму реалізації права, унаслідок якої свобода стає зобов'язанням, що має правову силу [3].

Поняття договору широко використовується в різних сферах права: цивільному, адміністративному, господарському, трудовому тощо. Але офіційне його тлумачення надано лише у Цивільному й Трудовому кодексах України. Так, у ч. 1 ст. 626 Цивільного кодексу (далі – ЦК) України договір відзначається як різновид правочину. Як правочин договір спрямовується на встановлення, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків. На підставі договору виникають, змінюються або припиняються права та обов'язки його сторін. У передбачених законом випадках факт укладення договору може породжувати права особи, яка не є стороною договору (ст. 636 ЦК України) [4, с. 626; 5]. У ст. 21 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України зазначено, що трудовий договір є угодою 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 – виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [6; 7, с. 245].

Окрім офіційного тлумачення поняття «трудова угода», існують й інші дефініції, що надаються як вітчизняними, так і закордонними вченими. Так, на думку К. Гусова, словосполучення «трудова угода» має багатопланове значення, тобто вживається в різних значеннях у законодавстві та практиці, а також у правознавстві. І цю особливість не можна не враховувати під час об-



ґрунтування поняття трудового договору. Автор вважає, що трудовий договір, по-перше, є найважливішим інститутом трудового права, посідає центральне місце в його системі й актах кодифікаційного значення – кодексах законів про працю [8, с. 20].

Трудовий договір у науці характеризується як організаційно-правова форма застосування праці громадян, де зазначаються умови про трудову функцію, умови оплати праці, місце роботи та інші моменти, спрямовані на організацію процесу праці [9, с. 17]. У свою чергу, О. Процевський звертає увагу на те, що трудовий договір як юридичний факт володіє тією здатністю, що визначає зміст трудових відносин в обсязі умов, що виробляються сторонами під час його укладення [10, с.83], а також є універсальним засобом виникнення відповідного правового зв'язку, тобто переростання трудових відносин у трудові правовідносини [11, с. 63].

На підставі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, які регулюються трудовим правом. Тому трудовий договір є основою трудового права й універсальною моделлю трудового найму, яка визнана в усіх країнах світу. Але наймана праця може регулюватися не тільки трудовим договором, а й цивільно-правовими договорами (угодами) про працю.

Розглянемо більш детально процес укладення трудового договору найманого працівника з фізичною особою-підприємцем. Сторонам необхідно насамперед визначитись із предметом договору, який для них є відомим заздалегідь, – це праця найманого працівника. Наступним етапом є вибір форми договору. Зазвичай під час укладення трудового договору з фізичною особою-підприємцем виділяють три форми договору: усну, контракт і письмову. В усній формі вважається укладеним такий трудовий договір, який виражений у вигляді заяви працівника про прийняття на роботу та наказу (розпорядження) роботодавця про зарахування працівника на роботу [12, с. 178]. Контракт, відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України, є особливою формою трудового договору. На відміну від будь-якого іншого трудового договору, у контракті визначаються строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організація праці працівника, умови розірвання контракту (у тому числі дострокового), можуть установлюватися угодою сторін [13, с. 71]. Сфера застосування контракту визначається законами України. Для укладення договору з фізичною особою-підприємцем обов'язковою є письмова форма трудового договору [14, с. 63].

Наступним етапом укладення договору є визначення його змісту, що визначає взаємні права та обов'язки працівника й роботодавця. У загальному вигляді зміст трудового договору надано в ст. 21 КЗпП України, яка передбачає «обов'язок працівника виконувати роботу, передбачену договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку» та обов'язок роботодавця «виплачувати заробітну плату і забезпечити умови праці, необхідні для виконання даної роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін». Права й обов'язки сторін установлюються переважно за взаємною згодою працівника та роботодавця [6].

У кожному трудовому договорі є певні обов'язкові умови, без наявності яких договір не можливо вважати дійсним. До таких обов'язкових умов належать [6; 15, с. 52] умова про прийняття на

роботу громадянина й місце роботи; умова про трудову функцію; умова про розмір заробітної плати працівника; умова про час початку роботи (у разі укладення строкового трудового договору й про строк закінчення роботи).

Угодою сторін визначається місце роботи працівника, тобто те чи інше підприємство, установа, організація, розташовані в певній місцевості (населеному пункті), де працівник виконуватиме обумовлену трудовим договором роботу. Сторонами трудового договору може бути визначено й робоче місце працівника (підрозділ, відділ, цех, дільниця, конкретний механізм, агрегат тощо). Робоче місце може бути визначено досить конкретно [6].

Ще однією необхідною умовою трудового договору вважається умова про вид роботи, яка визначається угодою сторін або, як прийнято її називати, трудовою функцією працівника. Трудова функція працівника характеризується поєднанням суб'єктивних чинників: професії, спеціальності, кваліфікації – і чинників об'єктивного плану: відповідної посади або виконуваної роботи. Трудова функція – це вид роботи або посада, виконання чи заміщення яких можливе з огляду на професію, спеціальність, кваліфікацію працівника. Трудова функція визначається угодою сторін [16, с. 17].

Важливою умовою трудового договору є визначення рівня заробітної плати найманого робітника. Заробітна плата – це винагорода в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу згідно з чинними нормами праці [6]. Рівень заробітної плати обумовлюється двома сторонами договору, але він повинен бути не нижчим за мінімальний рівень, установлений чинним законодавством України.

Ще однією суттєвою умовою, що обов'язково повинна бути відображена в трудовому договорі, є дата укладення і строк дії договору. Дата укладення зазначається безпосередньо в ньому й указує момент офіційного початку трудових відносин між роботодавцем і найманим працівником. Виділяють три строки дії договору: 1) безстроковий, що укладається на невизначений строк; 2) укладений на визначений строк, установлений за погодженням сторін; 3) такий, що укладається на час виконання певної роботи [18, с. 46]. Якщо термін дії договору не обумовлюється, то вважається, що він укладений безстроково.

Окрім вищезазначених основних умов, у трудовому договорі можуть бути визначені факультативні умови, тобто додаткові. Їх відсутність не свідчить про неповний зміст трудового договору. Але коли сторони побажали їх установити і включити в трудовий договір, вони є обов'язковими для сторін за умови, що ці умови не суперечать законодавству й нормативним угодам [19, с. 315]. До додаткових умов варто зарахувати надання житлової площі, забезпечення дитини працівника місцем у дошкільному закладі, що є на підприємстві, установленні випробувального строку під час прийому на роботу тощо [6].

Під час укладення трудового договору роботодавець не має права приховувати умови праці, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю. Окрім вищезазначеного, під час укладення трудового договору забороняється вимагати від осіб, котрі поступають на роботу, відомості про їхню партійну й національну належність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи,

подання яких не передбачено законодавством (ст. 25 КЗпП України) [6].

Наступним етапом укладення трудового договору є його безпосереднє оформлення. Згідно зі змінами до КЗпП України, що були внесені 01 січня 2015 р., фізична особа-підприємець повинна повідомляти фіскальну службу про найм працівника шляхом подання таблиці 5 форми № Д4 у складі місячної звітності по ЄСВ. На це вказує Державна фіскальна служба України в листі від 29.01.2015 р. Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу [20, с. 122]. У разі ж фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) роботодавець несе відповідальність у вигляді штрафу у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення [21, с. 32].

Уважаємо за необхідне відзначити, що внесені зміни до КЗпП України призвели до певної плутанини, оскільки служба зайнятості й надалі вимагає від фізичних осіб-підприємців знімати з реєстрації раніше зареєстрований трудовий договір за правилами, передбаченими в Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, затвердженому Наказом Міністерства праці та соціальної політики від 08.06.2001 р. № 260. Отже, виникає така ситуація: з одного боку, є КЗпП України, а з іншого боку, вищезазначений порядок ніхто не скасовував. Отже, у разі закінчення строку трудового договору, що був укладений до 01 січня 2015 р., або припинення його дії достроково в трудовому договорі фізична особа робить запис про підстави його припинення з посиланням на відповідні статті КЗпП України, про що сторони сповіщають державну службу зайнятості, згідно з п. 7 Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою [22]. Стосовно розірвання договорів, що були укладені після 01 січня 2015 р., фізичній особі-підприємцю достатньо направити листа до фіскальної служби про припинення трудових відносин із найманим працівником. Оскільки розірваний трудовий договір не треба знімати з реєстрації в службі зайнятості, право на збереження робочого місця працівник здебільшого зможе відстояти лише за допомогою судових розглядів.

**Висновки.** Отже, трудовий договір є одним із ключових інститутів трудового права й законодавства України, який покликаний гарантувати належну реалізацію працівниками своїх трудових прав і законних інтересів, він (трудова угода) є одним із тих інструментів (засобів), через який утілюються в життя такі загально визнані соціальні цінності, як правова рівність і справедливість.

Порядок та укладення трудових договорів між працівником і роботодавцем-фізичною особою визначається Законами України й іншими нормативно-правовими актами. Головна відмінність укладення цього договору від інших видів трудових договорів полягає в тому, що, по-перше, договір укладається між працівником і роботодавцем-фізичною особою; по-друге, він укладається лише в письмовій формі; по-третє, трудова книжка знаходиться в руках у працівника, але відповідні записи в ній робить роботодавець. Також специфічною особливістю укладення трудового договору між працівником і роботодавцем-фізичною особою є те, що після внесення змін у законодавство про працю, які ми відзначали вище,

не були внесені зміни в порядки та інструкції. Наприклад, відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників від 29.07.1993 р., усі внесені фізичною особою до трудових книжок записи підтверджуються підписом посадової особи органу державної служби зайнятості, хоча, згідно з чинним законодавством, ця процедура не є обов'язковою.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М. : Азъ, 1997. – 944 с.
2. Энциклопедический словарь бизнесмена: менеджмент, маркетинг, информатика / под общ. ред. М.И. Молдованова. – К. : Техніка, 1993. – 856 с.
3. Хеффе О. Плюрализм и толерантность: к легитимации в современном мире / О. Хеффе // Философские науки. – 1991. – № 12. – С. 16.
4. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України : в 4 т. / [А.Г. Ярема, В.Я. Карабань, В.В. Кривенко, В.Г. Ротань]. – К. : А.С.К. ; Севастополь : Ін-т юрид. дослідж., 2004. – Т. 2. – 2004. – 864 с.
5. Цивільний кодекс України. – К. : Вид. дім «Ін Юре», 2004. – 472 с.
6. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
7. Теліпко В.Е. Трудове право України : [навч. посіб.] / В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова ; за заг. ред. В.Е. Теліпко. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
8. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : дисс. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / К.Н. Гусов. – М., 2011. – 277 с.
9. Гетьманцева Н.Д. Еволюція поняття трудового договору / Н.Д. Гетьманцева // Ерліхів. зб. – Вип. 3 : Наук. доп. та повідомл. Всеукраїн. наук. конф. «Сутність, цілі та засоби права». – Чернівці : Рута, 2002. – С. 149–154.
10. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.
11. Процевський О.І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору / О.І. Процевський // Зб. наук. праць. – 7 вип. – Х. : Харк. нац. пед. ун-т, 2006. – 158 с.
12. Загальна теорія держави і права : [навч. посіб.] / [А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков та інші] ; за ред. В.В. Копейчикова. – Стер. вид. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – 320 с.
13. Аكوпова Е.М. Современный трудовой договор (контракт) / Е.М. Аكوпова. – М., 1997.
14. Сгибнева О.В. Изменение трудового договора : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.В. Сгибнева. – М., 2006. – 211 с.
15. Іванчук Н.В. Взаємна відповідальність особи і держави в контексті розбудови сучасної української держави : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Н.В. Іванчук. – К., 2007. – 185 с.
16. Загальна теорія держави і права : [навч. посіб.] / [А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков, В.П. Пастухов, О.Д. Тихомиров]. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – С. 164.
17. Щербина В.І. Функції трудового права : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.І. Щербина. – Дніпропетровськ, 2008. – 423 с.
18. Левиант Ф.М. Виды трудового договора / Ф.М. Левиант. – М. : Юрид. лит., 1966. – 190 с.
19. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – 3-тє вид., переробл. та доповн. – Х. : Консул, 2002. – 528 с.
20. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
21. Чанишева Г.І. Види трудового договору за законодавством України : [монографія] / Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – Одеса : Фенікс, 2011. – 176 с.
22. 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 : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08 черв. 2001 р. № 260 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01>.