

**С. В. Вишновецька,**  
доктор юридичних наук  
**Л. Г. Такаджі,**  
студентка

## ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

*Стаття присвячується дослідженню трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин. При цьому обґрунтовується необхідність розмежування моменту укладення трудового договору і моменту виникнення трудових відносин.*

**Ключові слова:** трудовий договір, трудові правовідносини, юридичний факт, форма трудового договору, укладення трудового договору.

**С. В. Вишновецкая, Л. Г. Такаджи**

*Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений*

*Статья посвящается исследованию трудового договора как основания возникновения трудовых правоотношений. При этом обосновывается необходимость разграничения момента заключения трудового договора и момента возникновения трудовых отношений.*

**Ключевые слова:** трудовой договор, трудовые правоотношения, юридический факт, форма трудового договора, заключение трудового договора.

**S. Vyshnovetska, L. Takadzhi**

*The Labour Contract as a Basis of Appearance of Labour Relations*

*The article is devoted to research of the labour contract as a basis of appearance of labour relations. The authors substantiate a necessity of differentiation between the moment of conclusion of labour contract and the moment of appearance of labour relations.*

**Key words:** labour contract, labour legal relations, legal fact, form of the labour contract, conclusion of the labour contract.

### Постановка проблеми та її актуальність.

Трудовий договір виступає обов'язковою підставою виникнення трудових правовідносин. Незважаючи на ґрунтовні дослідження, проблеми підстав виникнення трудових правовідносин не втратили своєї актуальності й донині. Навпаки, дискусійні моменти стали ще більш гострішими. Важливість питань щодо укладення трудового договору, моменту набрання ним чинності, моменту виникнення трудових правовідносин важко переоцінити. Адже він виступає основною формою реалізації права на працю, підставою виникнення трудових правовідносин, що створює юридичну базу для їх функціонування.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Серед досліджень проблематики сутності трудового договору можна виділити публікації таких вчених, як Е. В. Бабенко, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, О. Гевел,

О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, І. А. Римар, С. Сільченко, В. М. Слома, Я. В. Сімутіна, Є. Б. Хохлов та ін. Особливо заслуговує на увагу дисертаційне дослідження О. О. Коваленко, присвячене правовим проблемам свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору.

**Метою статті** є аналіз трудового договору як безпосередньої підстави виникнення трудових правовідносин.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ч. 1 ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Відповідно до частини 1 статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) трудовий договір є угода між працівником і власником підприємс-

тва, 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 [1].

Як слушно підкреслював Р. З. Лівшиць, трудовий договір є тією двосторонньою угодою, яка поєднує дві свободи, дві волі, дві групи інтересів – працівника і роботодавця [2, с. 7].

Необхідно зазначити, що ще до 28 грудня 2014 р. підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем вважався фактичний допуск до роботи. Дане положення фіксувалося у ч. 4 ст. 24 КЗпП України, а саме зазначалося, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважався укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу. Це ж положення дублювалось у пункті 7 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 [3].

Але у зв'язку зі змінами, внесеними до статті 24 КЗпП України на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII частину 4 статті 24 КЗпП України виключено, а частину 3 цієї ж статті викладено у 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 фор-

мування 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» [1].

Внесенням змін до ст. 24 КЗпП України, відповідно до яких фактичний допуск до роботи виключено як юридичний факт для виникнення трудових правовідносин і залишено таким лише трудовий договір, законодавець однозначно виразив свою думку щодо визнання трудового договору договором консенсуальним. Про це свідчить і положення ч. 2 ст. 32 проекту ТК України, згідно з яким трудовий договір може бути укладений у будь-який час до початку роботи [4].

Також виходячи з формулювання ч. 3 ст. 24 проекту ТК України, наказ, яким оформлюється прийняття працівника на роботу, є одностороннім правовим актом роботодавця і не виступає в якості правостворюючого юридичного факту. Цей документ лише супроводжує укладення трудового договору, є його технічним оформленням.

Згідно з ч. 2 ст. 31 проекту ТК України підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

Частина 3 цієї статті передбачає, що трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори.

Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору [4].

Отже, важливо розмежовувати момент укладення трудового договору і момент виникнення трудових відносин. Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи, а трудовий договір виникає з моменту досягнення згоди щодо умов трудового договору між його сторонами.

Згідно з ч. 2 ст. 32 проекту ТК України трудовий договір може бути укладений у будь-який час до початку роботи [4]. При цьому важливо розмежувати початок роботи і час початку дії трудового договору. Як слушно зауважує О. О. Коваленко, ці поняття є різними і, очевидно, якщо перше стосується фактичного виконання роботи, то друге має на увазі дату, яку сторони погодилися вважати часом, коли трудовий договір почне діяти [5, с. 169].

Як відзначає В. О. Процевський, у більшості випадків початок роботи настає відразу ж після укладення трудового договору, але сторони можуть домовитись і про пізніший час початку роботи, що може бути спричинено різними життєвими обставинами [6, с. 95]. Якщо йти за логікою розробників проекту ТК України, то можна дійти висновку, що, скажімо, трудовий договір укладено 1 березня, проте трудові правовідносини не виникають, оскільки час початку роботи визначено з 15 березня, а виникнення трудових правовідносин пов'язується саме з часом початку роботи. Отже, орієнтиром у вирішенні цього питання є спільне бачення сторонами цього моменту, тобто як сторони вирішать, так і повинно бути.

На думку А. З. Долової, важливою проблемою є розрив між датою підписання трудового договору і датою фактичного початку роботи. Розрив у цих строках породив проблему неврегульованості ситуації у тих випадках, коли кожна із сторін договору намагається реалізувати права і обов'язки, що в неї виникли, до початку трудової діяльності. Отже, строк підписання трудового договору жодних юридичних наслідків для реалізації його змісту не тягне, якщо відсутній сам факт початку роботи, який є доказом реальності наміру обох сторін вступити у трудові правовідносини. Тому не можна визнати трудовий договір укладеним з дня його підписання, а не з дня фактичного початку роботи [7, с. 24]. На нашу думку, автор не розмежує момент укладення трудового договору (досягнення згоди сторін щодо його умов) і момент виникнення трудових правовідносин (початок роботи).

Деякі вчені вважають трудовий договір реальним. Так, наприклад, О. В. Смирнов зазначав,

що трудовий договір вважається укладеним, якщо працівник став до роботи з відома або за дорученням особи, яка володіє правом прийняття на роботу [8, с. 211].

Інші вчені відстоюють протилежну позицію. Зокрема, у своїй дисертаційній роботі Д. Р. Лещух, наголошує, що визнання трудового договору реальним суперечить захисній функції трудового права, спрямованій на захист прав та інтересів працівників. Реальність трудового договору передбачає обов'язковість виконаних працівником робіт. Водночас можуть існувати як суб'єктивні, так і об'єктивні причини, за яких працівник не розпочав виконувати свої обов'язки в обумовлений договором день [9, с. 86].

Від «укладення трудового договору» необхідно відрізнити процедуру «оформлення трудового договору». Зокрема момент укладення трудового договору і його оформлення – поняття не рівнозначні і такі, що не збігаються у часі [10, с. 42]. І саме оформлення трудового договору впливає на момент виникнення трудових правовідносин. З моменту підписання трудового договору і видання наказу роботодавцем виникають трудові правовідносини.

Укладення трудового договору – це процедура погодження сторонами умов та форми трудового договору, надання йому чинності [11, с. 36]. Отже, спочатку необхідно погодити зміст та форму трудового договору, а вже наступним етапом є оформлення укладення трудового договору.

Стаття 24 КЗпП України зазначає, що трудовий договір укладається, 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 у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;

б) при укладенні трудового договору з фізичною особою;

7) в інших випадках, передбачених законодавством України [1].

КЗпП України не встановлює процедуру оформлення трудового договору у письмовій формі. Водночас укладення трудового договору у письмовій формі означає, що сторони трудового договору фіксують його умови в окремому документі (договорі), що підписується кожною із сторін, як правило, у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу та передаються їм на зберігання (по одному примірнику).

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 положень [12, 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 [13, с. 34].

На практиці, переважно, трудовий договір укладається в усній формі. Усна форма трудового договору означає, що сторони не розробляють та не укладають трудового договору у вигляді окремого документа. Пленум Верховного Суду України в Постанові від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що згідно зі ст. 24 КЗпП укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації (роботодавця) чи уповноваженого ним органу [3].

Разом з тим варто зазначити, що письмова форма трудового договору за сучасних умов економічної нестабільності видається найбільш оптимальною. Особливо збільшується її значення з підвищенням ролі договірного регулювання праці, з розширенням прав підприємств як у регулюванні власне трудових відносин, так і відносин щодо додаткового соціального забезпечення працівників. Як вірно зазначає С. Сільченко, письмова форма трудового договору дис-

циплінуватиме як працівника, так і роботодавця, гарантуватиме дотримання інтересів обох сторін. При цьому створюються умови для двостороннього узгодження умов найму, що є практично неможливим у разі застосування усної форми правочину [14, с. 48].

Щодо проекту Трудового кодексу, то в ньому законодавець виділив окрему статтю 34, присвячену формі трудового договору, частина 1 якої містить наступне положення: «трудова угода 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. Порухення цього правила не може вплинути на трудові відносини, що вже виникли». Більше того ч. 1 ст. 34 проекту ТК закріплює обов'язок роботодавця дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів. Але при цьому 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. Зазначене відрізняє трудовий договір від цивільно-правових договорів, для яких недотримання передбаченої законом форми тягне інші правові наслідки, і є важливою юридичною гарантією прав працівника при прийнятті на роботу.

Також ч. 2 цієї статті передбачається порядок підписання та засвідчення трудового договору, укладеного в письмовій формі, а саме: трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати за законом [4].

Посилення значимості письмової форми трудового договору має важливе значення для засвідчення факту існування трудових відносин. Адже одним із порушень трудового законодавства, що часто зустрічається на практиці, є укладення замість трудових договорів цивільно-правових договорів підряду та про надання по-

слуг. Зважаючи на те, що цивільне право не передбачає тих захисних соціальних механізмів, які закладені в трудовому праві, однозначне вирішення питання про форму трудового договору в трудовому законодавстві полегшить визначення правової природи відносин між сторонами.

У матеріалах V Міжнародної конференції праці 2006 року відзначалося, що під час визначення існування трудових відносин необхідно керуватися фактами щодо того, що насправді було погоджено і виконано сторонами. Тому існування трудових відносин залежить від наявності деяких об'єктивних умов (від форми, в якій працівник і роботодавець визначили свої відповідні позиції, права й обов'язки), а не від того, як одна та/або інша сторона характеризують ці відносини. В юриспруденції це називається принципом верховенства фактів [15, с. 27].

**Висновки.** Виходячи з аналізу опрацьованих доктринальних джерел та чинного трудового законодавства в сфері укладення трудового договору, можна зробити висновок, що факт укладення трудового договору виступає юридичним фактом, а саме підставою виникнення трудових правовідносин незалежно від форми трудового договору, яка в різній мірі гарантує права та обов'язки сторін. При цьому важливо розмежувати момент укладення трудового договору і момент виникнення трудових відносин. Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи, а трудовий договір виникає з моменту досягнення згоди щодо умов трудового договору між його сторонами.

### Література

1. *Кодекс законів про працю України* від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (за станом на 23.01.2016) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.
2. *Лившиц Р. З.* Трудовой договор [текст] / Р. З. Лившиц, Б. М. Чубайс. – М.: Наука, 1986. – 174 с.
3. *Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України* від 6 листопада 1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти) від 21.07.2008. – 2008. – № 29. – Ст. 279.
4. *Трудовий кодекс України: проект № 1658 (доопрацьований)* від 20.05.2015 // [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
5. *Коваленко О. О.* Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору / О. О. Коваленко. – Х.: ХНАДУ, 2015. – 348 с.
6. *Процевський В. О.* Трудове право України [текст]: навч. посіб. / В. О. Процевський. – Х.: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. – 264 с.
7. *Долова А. З.* Юридические факты в трудовом праве: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / А. З. Долова. – М., 2009. – 62 с.
8. *Трудовое право России: учебник* / Н. А. Бриллиантова и др.; под ред. О. В. Смирнова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 560 с.
9. *Лещух Д. Р.* Форма трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д. Р. Лещух. – Х., 2005. – 163 с.
10. *Анисимов Л. Н.* Трудовые договоры. Трудовые споры / Л. Н. Анисимов. – М.: Бератор-Пресс, 2002. – 344 с.
11. *Чанишева Г.* Значення правильного оформлення трудового договору / Г. Чанишева // *Право України*. – 1992. – № 7. – С. 36-44.
12. *Прилипко С. М.* Трудове право України: підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2011. – 800 с.
13. *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.
14. *Сільченко С.* Трудовий договір і трудові правовідносини (до проекту нового Трудового кодексу України) / С. Сільченко // *Підприємництво, господарство і право*. – 2004. – № 11. – С. 46-48.
15. *Международная конференция труда, 95-я сессия 2006 г. Доклад V (1). Трудовые отношения.* Международное бюро труда. – Женева: Первое издание, 2006. – 95 с.

### References

1. *Kodeks zakoniv pro pracju Ukraini vid 10 grudnja 1971 r. № 322-VIII (za stanom na 23.01.2016) // Vidomosti Verhovnoi Radi URSSR. – 1971. – Dod. do № 50.*
2. *Livshic R. Z. Trudovoj dogovor [tekst] / R. Z. Livshic, B. M. Chubajs. – M.: Nauka, 1986. – 174 s.*
3. *Pro praktiku rozgljadu sudami trudovih sporiv: postanova Plenumu Verhovnogo Sudu Ukraini vid 6 listopada 1992 r. № 9 // Debet-Kredit (Galic'ki kontrakti) vid 21.07.2008. – 2008. – № 29. – St. 279.*
4. *Trudovij kodeks Ukraini: proekt № 1658 (dooprac'ovani) vid 20.05.2015 // [Elektronij resurs] / Sajt Verhovnoi Radi Ukraini. – Rezhim dostupu: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).*
5. *Kovalenko O. O. Svoboda voli pracivnika i robotodavcja ta ii vpliv na ukladannja, zminu ta pripinennja trudovogo dogovoru / O. O. Kovalenko. – H.: HNADU, 2015. – 348 s.*
6. *Procevs'kij V. O. Trudove pravo Ukraini [tekst]: navch. posib. / V. O. Procevs'kij. – H.: HNPU im. G. S. Skovorodi, 2006. – 264 s.*
7. *Dolova A. Z. Juridicheskie fakty v trudovom prave: avtoref. dis. ... d-ra jurid. nauk / A. Z. Dolova. – M., 2009. – 62 s.*
8. *Trudovoe pravo Rossii: uchebnik / N. A. Brilliantova i dr.; pod red. O. V. Smirnova. – M.: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2005. – 560 s.*
9. *Leshhuh D. R. Forma trudovogo dogovoru: dis. ... kand. jurid. nauk: 12.00.05 / D. R. Leshhuh. – H., 2005. – 163 s.*
10. *Anisimov L. N. Trudovye dogovory. Trudovye spory / L. N. Anisimov. – M.: Berator-Press, 2002. – 344 s.*
11. *Chanisheva G. Znachennja pravil'nogo oformlennja trudovogo dogovoru / G. Chanisheva // Pravo Ukraini. – 1992. – № 7. – S. 36-44.*
12. *Prilipko S. M. Trudove pravo Ukraini: pidruchnik / S. M. Prilipko, O. M. Jaroshenko. – 4-te vid., pererob. i dop. – H.: Vid-vo «FINN», 2011. – 800 s.*
13. *Kodeks zakoniv pro pracju Ukraini: naukovopraktichnij komentar / za red. O. O. Pogribnogo, M. I. Inshina, I. M. Shopinoi. – K.: Pravova ednist', 2009. – 63 s.*
14. *Sil'chenko S. Trudovij dogovir i trudovi pravovidnosini (do proektu novogo Trudovogo kodeksu Ukraini) / S. Sil'chenko // Pidpriemnictvo, gospodarstvo i pravo. – 2004. – № 11. – S. 46-48.*
15. *Mezhdunarodnaja konferencija truda, 95-ja sessija 2006 g. Doklad V (1). Trudovye otnoshenija. Mezhdunarodnoe bjuro truda. – Zheneva: Pervoe izdanie, 2006. – 95 s.*