

тьми, бути уважними до поведінки останніх, зокрема не залишати поза увагою надмірну агресію або, навпаки, заляканість дитини тощо.

1. Про зареєстровані кримінальні правопорушення та результати їх досудового розслідування: Статистична інформація 2017–2019 рр. / Офіс Генерального прокурора. URL: <https://old.gp.gov.ua/ua/statinfo.html> (дата звернення: 25.01.2020).

2. Бандурка І. О. Протидія насильству над дітьми в сім'ї. *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2018. № 1 (18). С. 89–101.

3. Губіна С. Робота школи з батьками як передумова попередження домашнього насильства. *Дитинство без насилля : суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. / за заг. ред. проф. О. Кікінежді. Тернопіль: Стереоарт, 2014. С. 644–646.

4. Беспаль О. Л. Кримінологічна характеристика та запобігання злочинам проти життя та здоров'я дітей, що вчиняються в сім'ї: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Запоріжжя, 2019. 294 с.

5. Лист від Міністерства освіти і науки України «Методичні рекомендації щодо запобігання та протидії насильству» від 18.05.2018 № 1/11-5480. URL: <https://imzo.gov.ua/2018/05/21/lyst-mon-vid-18-05-2018-1-11-5480-metodychni-rekomendatsiji-schodo-zapobihannya-ta-protydiji-nasylstvu/> (дата звернення: 12.06.2018).

**Бондар Олександр Сергійович,**  
доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук

## **ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Сьогодні ринок праці є одним із основних показників рівня розвитку суспільних відносин у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників. Ці відносини є предметом регулювання трудового права України. Конституція України гарантує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується тобто бути зайнятою особою. Основною формою реалізації задоволення особою потреби у зайнятості, а у роботодавця – у найманні працівника є трудовий договір, що являє собою по суті окремий інститут трудового права України. Наразі дуже гостро постає питання щодо проведення реформи законодавства про працю України, оскільки чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий ще за часів радянської влади і несе на собі відбиток юридичної конструкції соціалістич-

ної епохи.

Найвищою юридичною силою в Україні наділена Конституція України, яка у ст. 43 проголосила право кожного на працю, а також встановила принципи та основні положення трудового законодавства. Треба наголосити на тому, що Конституція передбачає правило, відповідно до якого кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від встановленого законом рівня. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Конституцією України забороняється використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення<sup>2</sup>.

Праця для людини займає одне з найважливіших місць в його житті, оскільки вона складає особливу роль і є основою для створення всіх соціальних благ у тому числі економічних та політичних. Праця виступає не тільки як засіб отримання матеріальних благ, а також як спосіб для самореалізації та самовираження людини, яка відчуває моральне задоволення від того, що займає певну ланку в суспільстві та виконує корисну для нього функцію. Невід'ємним чинником цього процесу є використання найманої праці, яка полягає у забезпеченні можливості у влаштуванні людей на роботу і, як результат укладення з майбутнім працівником трудового договору. Саме з укладення трудового договору виникають трудові правовідносини між найманим працівником та роботодавцем, а це, в свою чергу, спричиняє залучення цих суб'єктів до цілої низки трудових відносин.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) трудовим договором визначається 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. Варто додати, що законодавець також визначає контракт як особливу форму трудового і додає, що сфера застосування контракту визначається законами України. Норми ст. 21 КЗпП України також дають можливість працівнику укласти трудовий договір одночасно на декількох підприємствах, установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Отже, бачимо, що законодавець у вище вказаній статті встановив поняття трудового договору, його особливу форму та дав можливість працівнику укласти декілька трудових договорів<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

<sup>3</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375

Якщо зробити аналіз норм КЗпП України, які стосуються трудового договору, то бачимо, що жодна стаття не містить поняття та елементів змісту трудового договору. Ця обставина є вагомим недоліком КЗпП України, оскільки цей нормативно-правовий акт закріплює право особи на працю, містить норми які визначають поняття трудового договору, але не вказує з яких структурних елементів він має складатись. Оскільки законодавчо типову форму трудового договору не затверджено, кожна організація або фізична особа яка використовує найману працю може розробити бланк трудового договору самостійно. За основу при цьому можна взяти трудові договори, розроблені органами державної влади та затверджені відповідними наказами, наприклад: типова форма трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, затверджена наказом Державного комітету України з питань державних секретів від 08.12.1994 № 44<sup>4</sup>; форма трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, затверджена наказом Міністерством праці та соціальної політики України від 08.06.2001 № 260<sup>5</sup>; типова форму контракту з працівником, затверджена наказом Мінпраці від 15.04.1994 № 23<sup>6</sup>; типова форма контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затверджена постановою КМУ від 02.08.1995 № 597<sup>7</sup>. Як бачимо наразі відсутня єдина уніфікована та затверджена на законодавчому рівні типова форма трудового договору і що існують багато підзаконних нормативно-правових актів, які містять самостійно розроблені та неузгоджені між собою форми трудового договору, що призводить до плутанини коли необхідно укладати з майбутнім працівником трудовий договір. Видатний вчений та науковець В.С. Венедіктов з цього приводу зазначає, що існують випадки коли закони містять норми, які відсутні в КЗпП України, хоча за логікою їм слід перебувати саме в ньому<sup>8</sup>. З цим твердженням не можливо не погодитись.

Продовжуючи аналіз норм КЗпП України, які стосуються трудового договору бачимо, що законодавець вказує на різноманітність строків трудового договору, а саме у ст. 23 КЗпП України вказано, що трудовий договір може бути: безстроковим тобто таким, що укладається на невизначний строк; строковим тобто на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; та договір який укладається на час виконання певної роботи. Важливо наголосити на тому, що законодавець говорить про форму укладання трудового договору, а саме відповідно до ст. 24 КЗпП України трудовий договір, як правило укладається у письмовій формі (з цього робимо висновок, що зако-

---

<sup>4</sup> Наказ Державного комітету України з питань державних секретів від 08.12.1994 № 44

<sup>5</sup> Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 № 260

<sup>6</sup> Наказ Міністерства праці України від 15.04.94 № 23

<sup>7</sup> Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 № 597

<sup>8</sup> Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право») / В.С. Венедіктов. – Харків : Право, 2018. – 294 с.

нодавець прямо не забороняє і не виключає можливості укласти трудовий договір у письмовій формі), хоча далі законодавець наголошує на випадках коли трудовий договір укладається обов'язково у письмовій формі, це зокрема: при організованому наборі працівників; при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; при укладенні контракту; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; при укладенні трудового договору з неповнолітнім; при укладенні трудового договору з фізичною особою; в інших випадках, передбачених законодавством України<sup>9</sup>. Тоді як випадки щодо усної форми трудового договору взагалі не висвітлені, з цього випливає, що немає прямої заборони укладати трудовий договір в усній формі але випадки коли це можна робити і які не суперечать трудовому законодавству законодавець не вказує, що свідчить про прогалину в законодавстві, що регулює трудові відносини.

Отже, як бачимо існують певні недоліки, розбіжності та неузгодженість норм трудового законодавства, які пов'язані та регулюють питання щодо визначення, порядку укладання, форми трудового договору, а також законодавець жодним чином не охоплює такі питання як поняття сторін у трудовому договорі. Ці та багато інших питань потребують подальшого вдосконалення на законодавчому рівні.

- 
1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
  2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
  3. Наказ Державного комітету України з питань державних секретів від 08.12.1994 № 44.
  4. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 № 260.
  5. Наказ Міністерства праці України від 15.04.94 № 23.
  6. Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 № 597.
  7. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право») / В.С. Венедіктов. – Харків : Право, 2018. – 294 с.

---

<sup>9</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375