

Поклонська О. Ю.,
викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПОРІВНЯЛЬНО ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ДАНІЇ

Кожного дня громадяни стикаються з працевлаштуванням, а це, в свою чергу, тягне за собою укладення трудового договору. У даному випадку рівнозначну важливість має обізнаність прав та обов'язків як потенційного працівника, так і роботодавця. Що, в свою чергу, буде сприяти не лише додержанню законодавства, але й комфортному місцю роботи, доброзичливій атмосфері, співпраці тощо.

Слід зазначити, що проблемні питання щодо трудового договору досліджували багато вчених, зокрема Е. В. Бабенко, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, Р.З. Лівшиць, Ф.А. Цесарський, Я. В. Сімутіна, Є. Б. Хохлов та ін.

Так, Лівшиць Р.З., зазначає, що трудовий договір є тією двосторонньою угодою, яка поєднує дві свободи, дві волі, дві групи інтересів – працівника і роботодавця [1, с.125].

Занаціональним законодавством, 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 [2].

Стаття 24 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України) зазначає, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим в наступних випадках: 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 [2].

Таким чином, КЗпП України не встановлює процедуру оформлення трудового договору у письмовій формі [2]. Водночас укладення трудового дого-

вору 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) [1, с.126].

Як зазначають С. М. Прилипко 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 [1, с.127].

Виходячи з вище викладеного, можна зазначити, що в даному випадку вбачається певна диспозитивність у регулюванні цього питання, проте не в контексті змісту, а в контексті методу правового регулювання. Але, не дивлячись на це, з кожним днем стрімкого розвитку технологій, потрібно вдосконалювати й законодавство, й одним зі слухних питань є саме форма трудового договору, тим більше враховуючи епідеміологічну ситуацію в країні. І в даному питанні було б слушно запозичити досвід зарубіжних країн таких як Данія, Великобританія, Німеччина тощо.

Так, сьогодні на законодавчому рівні в Данії закріплена можливість укласти трудовий договір як у стандартній письмовій формі, так і в електронному вигляді.

Такий сучасний підхід дозволяє, як засвідчує практика, спростити саму процедуру укладення трудових договорів, оскільки працівники можуть розпочинати виконання своїх трудових обов'язків, не витрачаючи час на особисту присутність під час їх укладення з роботодавцем. Безперечна перевага електронного документообігу полягає також у тому, що він поступово буде зменшувати обсяг паперових документів і проблем, пов'язаних із їх використанням, таких, наприклад, як втрата документа, складність внесення змін тощо. На додачу, комп'ютеризація, що стане необхідним наслідком такої перебудови, дозволить зменшити витрати на додаткові штатні одиниці, до кола обов'язків яких входить робота з паперовими носіями [3, с.85].

Отже, з вище викладеного було б доцільно запровадити досвід Данії з приводу електронної форми трудового договору в Україні. Це значно б спростило саму процедуру укладення договору, час як потенційного працівника так і роботодавця. Також, це могло б сприяти працевлаштуванню осіб з різних місцевостей України, зацікавити іноземних працівників тощо.

1. Повітряне і космічне право. 2016. № 2. С. 124-129. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnau_2016_2_22

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII Відомості Верховної Ради України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення- 05.11.2020)

3. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 1. С. 84-89. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/1/17.pdf>.