

Ірина Дзера

кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри приватного права
Національного університету
«Києво-Могилянська академія»
(м. Київ, Україна)

iryna.dzera@ukma.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0003-3953-8409>

ФОРМА ТРУДОВОГО ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ: СПІЛЬНЕ ТА ВІДМІННЕ¹

В сучасний період розвитку економіки відбувається стрімкий розвиток форм праці, а також можливості виконання певних видів робіт/послуг на підставі не лише трудового, але й цивільно-правових договорів. Тому дослідження їх співвідношення та розмежування відіграє важливе значення як з теоретичної, так і з практичної точок зору.

Трудовий договір є однією з форм реалізації особою передбаченого ст. 43 Конституції України права на працю [1]. Вимоги до форми, змісту та порядку укладення трудового договору визначаються Кодексом законів про працю України (надалі – КЗПП) [2]. Цивільно-правові договори, на відміну від трудових, укладаються виключно за домовленістю сторін, регулюються нормами Цивільного кодексу України (надалі – ЦК) [3] та можуть слугувати підставою для виконання робіт/надання послуг за умови, що вони не мають на меті приховати за собою трудові відносини між сторонами. Ці договори є різними як за суб'єктивним складом, так і за змістом та організаційно-правовим статусом сторін та іншими ознаками. Як стверджується в судовій практиці, трудовим договором регулюється процес організації трудової діяльності; за цивільно-правовим договором процес організації діяльності залишається поза його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. [4]

Законодавством встановлюються певні вимоги до форми цих договорів. Так, для трудового договору ст. 24 КЗПП передбачається, як правило, письмова форма. Це означає, що такий договір може бути укладений і усно, крім випадків, передбачених цією статтею. Такими винятками є: вимога працівника щодо укладення договору у письмовій формі, укладення трудового контракту, укладення трудового договору з неповнолітнім або з фізичною особою (працедавцем) та ін. [2]. При цьому у ч. ст. 24 КЗПП передбачається можливість укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомленням 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 [2]. Це означає, що існує можливість укладення трудового договору в усній формі, але з обов'язковим підтвердженням факту його укладення зазначеними документами. Слід також враховувати, що незважаючи на можливість укладення такого договору усно, на працівника покладається обов'язок надати трудову книжку роботодавцю (або право вимагати заведення такої книжки, у разі якщо працівник вперше влаштовується на роботу), а на роботодавця покладається в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про місце роботи, трудову функцію, робоче місце та цілу низку інших обставин, визначених ст. 29 КЗПП, чого не передбачається для цивільно-правового договору. Хоча цією статтею чітко не визначено форму повідомлення про всі визначені у статті обставини, однак п. 4 ч. 1 цієї статті передбачається обов'язок роботодавця повідомити працівника про деякі з них, виключно під

¹ Публікацію підготовлено в рамках НДР «Справедливий перехід: Право на працю після війни. Гідна праця та повоєнна економіка України» (реєстраційний номер 0124U003120 від 24.05.2024), яка виконується за рахунок фінансування МОН в рамках міжнародного науково-технологічного білатерального співробітництва відповідно до Протоколу Чотирнадцятого засідання німецько-української робочої групи з науково-технологічного співробітництва між Міністерством освіти і науки України та Федеральним міністерством освіти та наукових досліджень Німеччини від 09.11.2023 р. і додатку до нього від 01.02.2024 р.

підпис. Крім того, ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

Фактично, зі змісту статті 24 КЗПП можна дійти висновку, що навіть при укладенні трудового договору в усній формі, його укладення буде підтверджуватися певними письмовими документами. У разі ж, якщо працівник і роботодавець здійснюють обмін такими документами (заява про прийняття на роботу, наказ про прийняття на роботу та ін.), то між сторонами буде укладено договір усно, але з підтвердженням факту його укладення письмовими доказами.

Більш чіткими є вимоги до трудового контракту, який укладається виключно у письмовій формі, типова форма якого затверджена Наказом Мінпраці України [5]. Щодо форми цивільно-правових договорів, то тут необхідно враховувати декілька обставин. По-перше, на відміну від трудового договору, в цивільному законодавстві передбачається невичерпне коло договорів, які можуть мати певні спільні ознаки з трудовим договором. Такими договорами можуть бути: договори про виконання робіт (підряду), виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських робіт, надання послуг, договір доручення та ін. Причому щодо більшості з цих договорів відсутні окремі вимоги до форми їх укладення, тому застосовуються загальні правила, передбачені ст. 639 та ст. 205-208 ЦК України.

По-друге, в цивільному праві закріплений принцип свободи договору, який також передбачає право сторін вільно обирати форму договору, крім випадків, встановлених законом (ч. 2 ст. 205 ЦК, ст. 639 ЦК) [3]. Відповідно до змісту цих норм, у разі, якщо такі договори укладаються між фізичною та юридичною особою, то вони повинні укладатися у письмовій формі. Однак, у разі недотримання письмової форми, такий договір відповідно до ст. 218 ЦК не є недійсним. Також слід звернути уваги, що в цих статтях відсутні вимоги до правочинів (договорів), які укладаються за участю фізичних осіб – суб'єктів підприємництва. Тому з аналізу норм ст. 206 ЦК, такі договори можуть укладатися усно.

По-третє, цивільно-правові договори можуть укладатися у письмовій формі не лише шляхом складання єдиного документу, але й складанням декількох документів, якими обмінялися сторони, за умови що в них містяться істотні умови договору та інші необхідні елементи письмової форми. Крім того, згідно з ч. 1 ст. 207 ЦК у разі якщо зміст правочину зафіксований у кількох документах, зміст такого правочину також може бути зафіксовано шляхом посилання в одному з цих документів на інші документи, якщо інше не передбачено законом. Також відповідно до ст. 207 ЦК при використанні електронних документів чи засобів зв'язку при укладенні правочинів, вважається, що вони вчинені у письмовій формі.

Якщо проводити аналогію з формою трудового договору, то слід зазначити, що при відсутності письмового трудового договору, наявність заяви про прийняття на роботу та видача наказу про прийняття на роботу, не свідчить про укладення такого договору у письмовій формі, адже вони мають іншу правову природу, ніж трудовий договір і вони є лише підставою для виникнення трудових відносин, але не замінюють собою трудовий договір.

Окрему увагу слід звернути на можливість укладення трудового договору в електронній формі. У ст. 24 КЗПП не передбачено електронну форму договору, на відміну від ст. 48⁶, якою врегульовано особливості трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, та визначено можливість за згодою між працівником і роботодавцем укладення трудового договору у формі електронного документа відповідно до Закону України "Про електронні документи та електронний документообіг". У 2019 р. було запропоновано внести зміни до ст.5 КЗПП України, виклавши її в наступній редакції: «Письмовою формою документа для цілей цього Кодексу є документ, створений у паперовій або електронній формі (у тому числі в автоматичному режимі) з дотриманням вимог законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» та «Про електронні довірчі послуги», складення та/або подання, надіслання якого передбачене цим Кодексом» [6]. Однак зазначені зміни не були підтримані та

були вилучені до другого читання законопроекту.

Отже, поки що КЗПП безпосередньо не передбачено електронну форму трудового договору, за винятком спрощеного режиму регулювання трудових відносин. З метою впорядкування трудових правовідносин було розроблено 2 законопроекти трудових кодексів, які також містять певні вимоги до форми трудового договору. Так, відповідно до ст. 33 Проекту Трудового кодексу № 2410 від 08.11.2019р. «Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу... Отримання працівником примірника трудового договору має бути підтверджено підписом працівника на примірнику трудового договору, що зберігається у роботодавця» [7]. Також в цій статті зазначається, що трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати згідно із законом. В альтернативному законопроекті № 2410-1 від 08.11.2019 р. вміщені аналогічні вимоги до форми трудового договору [8]. Як видно зі змісту наведених статей, ними встановлюються вимоги до письмової форми трудового договору і не передбачається можливість укладення договорів в електронній формі.

Певні особливості регулювання трудових відносин було запроваджено Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Так, відповідно до ч. 2 цього Закону у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору, а також роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Це означає, що фактично сторони можуть укласти трудовий договір як в усній, так і в письмовій чи електронній формі, якщо інше не передбачено законом.

На нашу думку, трудовим законодавством з метою захисту прав та інтересів працівників має бути чітко передбачена обов'язковість письмової форми трудового договору у всіх випадках. Стосовно ж електронної форми трудового договору, то зважаючи на стрімкий розвиток технологій та дистанційної роботи, вона має бути також передбачена. Однак у такому випадку має бути визначено чи буде електронна форма прирівнюватись до письмової форм та чи може бути застосована в усіх випадках чи за певними винятками. На нашу думку, такі винятки можуть бути обумовлені укладенням трудових договорів неповнолітніми - за необхідності отримання письмової згоди батьків (піклувальників чи усиновлювачів) або певною сферою (напр. державної служби тощо). Відтак питання форми трудового договору потребують подальшого дослідження та удосконалення.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. (з наступними змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/ed20200101#Text> (дата звернення 10.11.2024).
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. (з наступними змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20240927#n1787> ((дата звернення 10.11.2024)
3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. (з наступними змінами та доповненнями станом на 10.11.2024). URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
4. Рішення ВС від 09.02.2021р. у справі № 279/6702/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94737866>
5. Типова форма контракту з працівником, затв. Наказом Міністерства праці України від 28 квітня 1994 р. № 84/293. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text>
6. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України № 2260 від 11.10.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67065
7. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019р. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=2410&conv=9>
8. Проект Кодексу України про працю № 2410-1 від 08.11.2019 р. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/455>.
9. Закон України від 15 березня 2022 р. «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>