

Трудовий договір: поняття і види.

Питання:

1. **Поняття трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею.**
2. **Зміст трудового договору.**
3. **Види трудового договору. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.**

1. Поняття трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею.

Юридичне значення терміну «трудовий договір» є багатоцільовим.

По-перше, він є **найважливішим інститутом трудового права**, що посідає центральне місце в його системі та системі законодавства про працю. У такому сенсі трудовий договір становить сукупність правових норм, на підставі яких регламентуються відносини щодо укладення, виконання та припинення його як основного правочину з питань праці.

По-друге, він є **важливою гарантією таких взаємопов'язаних трудових прав, як право на працю, право на обрання виду зайнятості та виключного права громадянина на розпорядження своїми здібностями до праці.**

По-третє, **трудовий договір є умовою для застосування до працівника трудового законодавства.** Уклавши його, фізична особа здобуває статусу працівника, і на неї поширюється нормативні акти про працю, у тому числі й локальні.

По-четверте, **трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування.** Договір є регулятором трудових та деяких пов'язаних із ними відносин.

КЗпП України містить легальне визначення терміну «трудовий договір». У Кодексі (ст. 21) передбачено, 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 зобов'язується

виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Очевидно, що така конструкція розуміння сутності трудового договору дещо втратила своє нормативно-правове навантаження.

Справедливим буде підкреслити, що більш оновлене поняття трудового договору надається у проектах ТК (ст. 31), зареєстрованих Верховною Радою України. У цих законопроектах містяться тотожні визначення, відповідно до яких, трудовий договір розглядається як «угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату». Отже, КЗпП України та проекти ТК містять доволі широкі визначення поняття «трудова угода».

Останнім часом, коли юридичні та фізичні особи часто практикують прийняття на роботу працівників без оформлення трудових договорів, а використовують цивільно-правові договори, особливої актуальності набуло питання щодо їх розмежування. Відмежовувати трудовий договір від цивільного договору, пов'язаного із працею, необхідно для того, аби правильно застосовувати законодавство. Їх розмежування має велике практичне значення, оскільки у зв'язку з тим, що на відносини сторін за цивільними договорами норми законодавства про працю не поширюються, це може серйозно погіршити правове становище найманих працівників та негативно вплинути на відповідні гарантії.

Суміжними цивільно-правовими договорами стосовно трудових є договори, що стосуються трудової діяльності фізичних осіб (*договори про надання послуг, підряду, доручення, авторський договір та ін.*). Цивільно-правовий договір, пов'язаний із працею, є угодою між його сторонами на виконання певної роботи, предмет якої - надання певного результату праці, однак за цього виду договору трудові відносини, на які поширюється законодавство про працю, не виникають.

1. Відмежування трудових договорів від цивільно-правових угод, пов'язаних з працею:

| <i>Трудовий договір</i> | <i>Цивільно-правові договори, пов'язані з працею</i> |
|---|---|
| <p>1. Виконання роботи лише особисто працівником. Так, відповідно до ст. 30 КЗпП працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.</p> | <p>1. Можливе передоручення виконання роботи іншим виконавцям. Нормами цивільного права передбачено право залучення інших осіб. Так, ст. 838 ЦКУ передбачає, підрядник має право, якщо інше не встановлено договором, залучити до виконання роботи інших осіб (субпідрядників), залишаючись відповідальним перед замовником за результат їхньої роботи. У цьому разі підрядник виступає перед замовником як генеральний підрядник, а перед субпідрядником - як замовник.</p> |
| <p>2. Працівник зараховується до складу трудового колективу і на нього розповсюджується дія всіх локальних актів</p> | <p>2. Не включається до трудового колективу і дія локальних актів на нього не розповсюджується</p> |
| <p>3. Працівник дотримується правил внутрішнього трудового розпорядку. У разі порушення правил внутрішнього трудового розпорядку роботодавець може застосувати до винного дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством про працю.</p> | <p>3. Не дотримується правил внутрішнього трудового розпорядку. Підрядник або виконавець, на відміну від працівника, не підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, а сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик.</p> |
| <p>4. Працівник дотримується встановленого режиму робочого часу</p> | <p>4. Робочий час розподіляється виконавцем робіт на власний розсуд</p> |
| <p>5. Працівник виконує роботу за певною трудовою функцією. Тобто за трудовим договором</p> | <p>5. Обумовлюється лише певне завдання (виготовлення, обробка, переробка, ремонт речі або</p> |

| | |
|---|---|
| <p>працівника приймають на роботу (посаду), включену до штату підприємства, для виконання певної роботи (певних функцій) за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією та посадою.</p> | <p>виконання іншої роботи). За цивільно-правовим договором, пов'язаним із працею, підрядник або виконавець виконує індивідуальне завдання, за яким обумовлюється кінцевий результат праці (наприклад, посадити дерево, побудувати будинок, написати підручник тощо).</p> |
| <p>6. Регулюється процес праці. Тобто, предметом трудового договору є процес трудової діяльності, її організація (жива праця людини).</p> | <p>6. Регулюється результат праці. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є одержання певного матеріального результату або виконання завдання одноразового характеру.</p> |
| <p>7. Постійний характер роботи. Трудовий договір за загальним правилом є безстроковим (укладається на невизначений строк). Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.</p> | <p>7. Робота має разовий, епізодичний характер. Строк цивільного договору визначається сторонами.</p> |
| <p>8. Винагорода виплачується у формі заробітної плати за встановленими нормами, систематично, має свою структуру, не може бути нижче мінімального розміру. Працівникові гарантуються</p> | <p>8. Винагорода за цивільним договором визначається угодою сторін, а її мінімальний розмір не встановлено. За підрядним договором оплачуються результати роботи, які визначають після закінчення роботи</p> |

| | |
|---|--|
| <p>заробітна плата, встановлені трудовим законодавством гарантії, пільги, компенсації тощо (оплата відпусток та інших видів часу відпочинку, допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вихідна допомога та ін.)</p> | <p>і оформлюють актами здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг), на підставі яких провадиться їх оплата. Договором також може бути передбачено попередню або поетапну оплату.</p> |
| <p>9. Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю.</p> <p>За шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на працівників трудових обов'язків, вони несуть матеріальну відповідальність, проте ними відшкодовується тільки пряма дійсна шкода, а в цивільному праві – також неoderжані прибутки. У трудовому праві відшкодування може бути спрямовано тільки на заробітну плату працівника, а не на що-небудь інше, зокрема майно працівника. Матеріальна відповідальність працівника можлива тільки за наявності вини, а в цивільному праві – й у разі її відсутності (наприклад, заподіяння шкоди джерелом підвищеної небезпеки). У разі заподіяння матеріальної шкоди декількома особами у трудовому праві застосовується часткова відповідальність. Солідарна відповідальність можлива лише у випадку, коли шкоду заподіяно злочинними діями декількох осіб.</p> | <p>9. Виконавці робіт несуть майнову цивільно-правову відповідальність в повному обсязі.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>10. До трудової книжки працівника вноситься відповідний запис.</p> | <p>10. Трудова книжка на виконавця не заводиться. Тобто, у трудовій книжці не робиться запис про виконання роботи за цивільно-правовими договорами.</p> |
| <p>11. Укладення трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням)</p> | <p>11. Укладення договору оформлюється двосторонньою угодою</p> |

Крім того, слід зазначити, що роботодавець за трудовими правовідносинами зобов'язаний повідомити податкові органи про прийняття працівника на роботу і поставити його на облік у Фонді соціального страхування.

Важливе значення для розуміння трудового договору як основного правочину з питань праці має його зміст.

2. Зміст трудового договору.

Трудовий договір у системі правочинів з питань праці характеризує його зміст. КЗпП України чітко не регламентує питання щодо змісту трудового договору. Принагідно відзначити, що згідно зі ст. 628 ЦК України зміст договору становлять умови (пункти), визначені на розсуд сторін і погоджені ними, та умови, які є обов'язковими відповідно до актів цивільного законодавства. Така правова логіка також є характерною для розуміння змісту трудового договору.

Зміст трудового договору характеризує система умов, які сторони мають погодити для належного його укладення та визнання його чинним (набрання ним чинності). **Зміст трудового договору – це сукупність умов, що визначають взаємні права і обов'язки працівника та роботодавця.**

Умови праці встановлюються не тільки трудовим договором, а й законодавством та локальними нормативними актами. Тому з початком роботи за укладеним трудовим договором обов'язковими для виконання сторонами є такі встановлені у нормативних актах умови, як режим роботи, вимоги щодо охорони праці, системи оплати праці та ін.

Отже, умови трудового договору поділяються на **нормативні та договірні. Договірні умови трудового договору поділяють на необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові).** Необхідні умови мають

міститися в будь-якому трудовому договорі, і без них договір не може вважатися укладеним. Факультативні умови включаються до трудового договору за угодою сторін, і їх наявність не є обов'язковою. Якщо ж вони включені до трудового договору, то набувають такої самої юридичної сили, як і необхідні умови.

До необхідних (обов'язкових) умов трудового договору, про які сторони повинні домовитись, належать наступні:

- 1) умова про трудову функцію;**
- 2) умова про оплату праці (винагороду за працю);**
- 3) умова про місце роботи;**
- 4) умова про момент початку роботи (виникнення трудових відносин).**

Деякі автори до необхідних умов відносять також його строк, однак тут слід зауважити, що за загальним правилом трудові договори укладаються на безстроковій основі, а тому строк є обов'язковою умовою лише строкових договорів. Якщо ж під час укладення строкового договору така його умова як строк не буде обумовлена сторонами, вважається, що трудовий договір укладено на безстроковій основі.

1. Умова трудового договору про трудову функцію – це умова про систему обов'язків, які виконуватиме працівник відповідно до професії, спеціальності, кваліфікації чи посади. Досить часто на практиці умова про трудову функцію зводиться до вказівки у трудовому договорі на професію чи посаду. Трудова функція фіксується у трудовому договорі та/або в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з урахуванням штатного розпису.

Тут слід зазначити, що наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики України від 28 липня 2010 р. № 327 затверджено Національний класифікатор України «Класифікатор професій» ДК 003:2010, що набрав чинності з 1 листопада 2010 р., який призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями соціальних партнерів усіх рівнів, іншими громадськими організаціями, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників.

Професія – це рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, що дають

можливість здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва з урахуванням різних форм власності чи господарювання (наприклад, металург, будівельник, астроном, лікар, вчитель, тощо).

Також часто виділяють у межах професії ще й спеціальність. **Спеціальність – сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах даної професії (наприклад, столяр, муляр лікар-терапевт, вчитель-математик тощо).** Слід також зазначити, що відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій (посад) № 78 «Охорона здоров'я» для лікарів крім спеціальності передбачена спеціалізація, наприклад лікар-хірург судинний, що передбачає спеціальність «Хірургія», а спеціалізацію «Хірургія серця і магістральних судин».

Кваліфікація - рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за певною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями (наприклад, столяр II чи III розряду та ін.).

Посада - визначене у штатному розписі службове становище працівника, зумовлене колом його прав і обов'язків та характером відповідальності (наприклад, директор, голова правління, бухгалтер, юрисконсульт тощо).

Таким чином, посада характеризується визначеним колом посадових (службових) обов'язків (повноважень), а також відповідальністю за їх невиконання чи неналежне виконання. Система обов'язків працівника відповідно до професії чи посади визначається з урахуванням **Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників** чи посадової інструкції.

Так, Міністерством праці та соціальної політики України затверджено 87 тематичних випусків Кваліфікаційного довідника професій працівників за певними галузями, наприклад Випуск № 1 це «професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності», Випуск № 2 «Сільське господарство та пов'язані з ним послуги», Випуск № 78 «Охорона здоров'я» та інші.

2. Наступною обов'язковою умовою трудового договору є умова про винагороду працівника, що визначається з урахуванням штатного розпису (схеми посадових окладів) шляхом визначення конкретного розміру заробітної плати (посадового окладу) з урахуванням актів трудового

законодавства та соціального партнерства. У межах умови про оплату праці сторони трудового договору домовляються про розміри посадового окладу, тарифної ставки та відрядних розцінок, наявність і величину доплат, надбавок, премій та заохочувальних виплат, порядок виплати заробітної плати тощо.

3. Наступною необхідною умовою трудового договору є умова про місце роботи. Місцем роботи є певне підприємство (установа, організація), розташоване в певній місцевості, або фізична особа-роботодавець, де працівник виконує свої трудові обов'язки. Місце роботи як одна з необхідних умов трудового договору характеризує передусім правове становище *роботодавця* як учасника трудових правовідносин. Це завод, фабрика, акціонерне товариство, університет, прокуратура тощо. Коли сторони при укладенні трудового договору обумовлюють, що працівник працюватиме в акціонерному товаристві «Весна», то тим самим вони визначають, що місцем роботи буде АТ «Весна». Ця умова має істотне значення і не підлягає змінам в односторонньому порядку на відміну від робочого місця.

Робоче місце це вже, як правило, конкретне місце праці окремого працівника. Воно характеризується чітко визначеними параметрами: цех, дільниця, відділ, відповідний агрегат (автомобіль, трактор, тепловоз) і визначає правове становище *працівника* як учасника трудових відносин. Безпосереднє робоче місце працівника визначається роботодавцем, адже на нього, відповідно до ст. 29 КЗпП України покладено обов'язок щодо організації виробничого процесу.

4. Умова трудового договору про момент початку роботи – це умова про конкретизацію часу початку виконання працівником трудової функції. Ця умова визначається з урахуванням: 1) підписання трудового договору; 2) моменту набрання чинності трудовим договором; 3) часу фактичного виконання трудової функції. Тобто, під час укладення трудового договору сторони домовляються з якої конкретної дати починає діяти трудовий договір, з одночасним допуском працівника до виконання своїх трудових обов'язків – ця дата визначає також момент виникнення трудових правовідносин.

Додаткові (факультативні) умови трудового договору – це допоміжні умови, погодження яких має виключно добровільний характер та не впливає на його юридичну силу.

До додаткових (факультативних) умов трудового договору належать умови:

- 1) про строк трудового договору;**
- 2) про робоче місце;**
- 3) про випробування працівника;**
- 4) про режим робочого часу тощо.**

Додаткові (факультативні) умови трудового договору, які погоджені сторонами, набувають обов'язкового характеру для його сторін.

1. До додаткових (факультативних) умов трудового договору належить умова про строк дії трудового договору. Умова про строк дії трудового договору – це умова про тривалість юридичної чинності трудового договору.

КЗпП України (ст. 23) встановлює, що трудовий договір може бути укладено на визначений строк, встановлений за погодженням сторін або на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

2. Ще однією додатковою (факультативною) умовою трудового договору є умова про робоче місце.

Робоче місце – це конкретна ділянка виробничої площі, оснащена знаряддями, обладнанням та інструментами, конкретний механізм або агрегат, на яких працівник виконує свої трудові обов'язки.

За ст. 2 Конвенції МОП № 167 «Про безпеку та гігієну праці у будівництві» 1988 р. термін «робоче місце» означає будь-яке місце, на якому працівники повинні перебувати або куди вони повинні направлятися для виконання своєї роботи і яке перебуває під контролем роботодавця. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» робоче місце - місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту).

У чинному законодавстві робоче місце може конкретизуватися. Так, відповідно до Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, затвердженого наказом Мінтрансзв'язку

України від 07.06.2010 № 34 робоче місце водія – місце за кермом ТЗ або місце, де він здійснює виконання своїх обов'язків, визначених трудовим договором. Правила безпеки в газовому господарстві коксохімічних підприємств і виробництв, затверджені наказом Держгірпромнагляду України від 27 березня 2007 р. № 61, робоче місце визначають як елементарну одиницю структури підприємства, де розміщені виконавці роботи, технологічне обладнання, що обслуговується, та оснащення. Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99 та Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, затверджені Мінпраці України від 21.06.1995 № 4 визначають, що надомниками є працівники, робоче місце яких співпадає територіально з місцем їх мешкання. Робочим місцем надомника може бути його квартира або інші підходящі приміщення, які йому належать, у т. ч. і не за місцезнаходженням (юридичною адресою) підприємства, тобто в іншій місцевості (населеному пункті).

Згідно з п. 3 ст. 29 КЗпП України до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

3. Також додатковою (факультативною) умовою трудового договору є умова про випробування. Умова трудового договору про випробування працівника – це умова про перевірку роботодавцем відповідності професійних, ділових і особистих якостей працівника роботі, що йому доручається.

КЗпП України (ст.ст. 26–28) передбачено:

1) при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, а умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу;

2) в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю;

3) випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної

експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством;

4) строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців;

5) строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця;

6) до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини;

7) коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах;

8) у разі виявлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника на підставі п. 11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, письмово попередивши його про це за три дні.

Сторони трудового договору можуть погоджувати й інші додаткові (факультативні) умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, режиму роботи, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ та інше.

3. Види трудового договору. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.

КЗпП України закріплює загальні ознаки, притаманні всім трудовим договорам. Однак вони різняться строком дії, формою, змістом, порядком укладення тощо.

Так, залежно від строку дії трудові договори поділяються на **безстрокові** (укладені на невизначений строк) та **строкові** (1) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 2) що укладається на час виконання певної роботи).

Найпоширенішою в Україні є практика укладення саме безстрокових трудових договорів, оскільки основною ознакою трудових відносин є їх триваючий характер.

На відміну від безстрокових, практика укладення строкових трудових договорів має обмежене застосування. Так, відповідно до ч 2 ст. 23 КЗпП України **строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи** (*характер наступної роботи є об'єктивною ознакою роботи, зумовленої при укладенні трудового договору, і унеможлиблює її виконання постійно. За своїм характером вона може бути тимчасовою або сезонною*), **або умов її виконання** (*умови виконання роботи характеризують не її саму (вона, як правило, є постійною), а виробничі та соціальні чинники її виконання. Вони не залежать від бажання, волі людини та зумовлені сучасним станом розвитку виробничих сил, впливом природно-кліматичних умов, викликані певними діями суб'єктів трудових правовідносин або подіями, які їх стосуються. Такими обставинами є, наприклад, відсутність працівника, який постійно виконує роботу, що зумовлює потребу прийняття тимчасового заступника (вагітність і догляд за дитиною, обрання народним депутатом); або інтересів працівника (його зацікавленість може бути викликана побутовими, сімейними обставинами, наявністю перешкод для постійного проживання у певній місцевості (стан здоров'я, кліматичні умови), наданням роботодавцем додаткових соціально-економічних пільг під умовою відпрацювання певного строку)*) та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Тому строк у трудовому договорі фіксується шляхом погодження конкретного терміну (дати) або певної події (наприклад, повернення на

роботу працівниці з відпустки по догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи у зв'язку з призовом на строкову військову чи альтернативну службу тощо).

Окремо слід звернути увагу на деякі різновиди строкових трудових договорів.

1. Строковим трудовим договором є контракт у трудовому праві. КЗпП України встановлює, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України (ст. 21).

Однак, дещо сумнівною є коректність того, що контракт визнано «особливою формою трудового договору», оскільки очевидно, що це окремий вид строкового трудового договору.

Щодо сфери застосування контракту, тут слід зауважити, що роботодавець може укласти контракт тільки в тому разі, коли працівник належить до категорії, які згідно із законом працюють за контрактом (наприклад, керівники підприємств та установ, що передбачено Господарським кодексом; особи, які залучені до роботи у фермерському господарстві (Закон «Про фермерське господарство»); помічники адвокатів (Закон «Про адвокатуру та адвокатську діяльність»); особи, які здійснюють професійну діяльність у спорті (Закон «Про фізичну культуру і спорт») та інші).

2. Ще одним видом строкового трудового договору є *трудоий договір на виконання сезонних робіт*. Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців. Список сезонних робіт та сезонних галузей затверджений **Постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278**.

Особливості трудових договорів на виконання сезонних робіт передбачені **Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 310-09 «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах»**. До таких особливостей належать:

- випробування з метою перевірки відповідності працівника виконуваний ним роботі не встановлюється;

- може бути розірваний з ініціативи працівника після попередження роботодавця письмово за три дні;

- може бути розірваний з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених законом, а також у випадках: а) у разі припинення робіт на строк більше двох тижнів з причин виробничого характеру або скорочення робіт в них; б) нез'явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності.

3. До строкових трудових договорів відносяться також *трудові договори з тимчасовими працівниками*.

Особливості трудових договорів з *тимчасовими працівниками* передбачені **Указом Президії Верховної Ради Союзу РСР від 24 вересня 1974 року № 311-09 «Про умови праці тимчасових робітників та службовців»**.

Тимчасовими працівниками вважаються особи, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців.

До основних особливостей трудового договору з тимчасовими працівниками можна віднести наступні:

- також не встановлюється випробування;

- може бути розірваний з ініціативи працівника після попередження роботодавця письмово за три дні;

- може бути розірваний з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених законом, а також у випадках: а) припинення роботи на підприємстві на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них; б) нез'явлення на роботу протягом більше двох тижнів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності; в) невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку.

4. Останнім часом значне поширення отримали *трудові договори на умовах сумісництва, що укладаються на виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору*. Розрізняють два види сумісництва: **внутрішнє** (за основним місцем роботи) і **зовнішнє** (в іншого роботодавця).

Законодавством передбачено деякі обмеження на роботу за сумісництвом. Забороняється працювати за сумісництвом державним

службовцям, прокурорам, суддям, посадовим особам державних податкових інспекцій, народним депутатам за винятком викладацької, наукової, медичної чи творчої діяльності. **Особливості умов роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій регулюються сумісним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43.**

До основних особливостей трудових договорів за сумісництвом можна віднести наступні:

- згоди роботодавця за основним місцем роботи на укладення такого договору не потрібно;
- працівник може виконувати роботу за іншою професією (посадою), ніж за основним трудовим договором;
- трудова функція та інші обов'язки виконуються у вільний від основної роботи час;
- оплата праці проводиться за фактично виконану роботу і не залежить від заробітку за основним місцем роботи;
- відпустка надається, як правило, одночасно з відпусткою за основним трудовим договором;
- додатковою підставою припинення такого трудового договору є прийняття на роботу працівника, який не є сумісником.

5. Слід відмежовувати сумісництво від *суміщення професій (посад)*.

Суміщення професій (посад) – це виконання працівником, крім основної трудової функції (за професією, посадою), іншої трудової функції у одного і того ж роботодавця в межах тривалості робочого часу з доплатою у розмірах, визначених колективним договором. При суміщенні професій (посад) з працівником укладається один трудовий договір.

Особливості регулювання праці на умовах суміщення професій визначено у ст. 105 КЗпП, а також **постановою Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. № 1145 «[Про порядок та умови суміщення професій \(посад\)](#)».**

На відміну від сумісництва суміщення професій (посад) відбувається на одному і тому підприємстві, в установі, організації і не призводить до подовження робочого часу, тобто підвищується інтенсивність праці працівника.

6. Деякі особливості мають трудові договори, які класифікуються за суб'єктним критерієм. Це зокрема, **трудові договори з неповнолітніми працівниками.**

До основних ознак трудових договорів з неповнолітніми працівниками можна віднести:

- отримання згоди одного із батьків або особи, яка його замінює;
- проходження попереднього медичного огляду;
- трудова функція має відповідати категорії легких робіт, виконання яких не передбачає додаткових професійних або інших обтяжень;
- умови праці не повинні завдавати шкоди здоров'ю неповнолітнього та процесу навчання;
- обов'язково укладаються у письмовій формі;
- неповнолітньому працівнику надаються додаткові гарантії з питань робочого часу, часу відпочинку, оплати та охорони праці;
- право на розірвання договору надається батькам або іншим уповноваженим особам.

7. **Трудові договори з працівниками – іноземцями (особами без громадянства).** До основних ознак трудових договорів (контрактів) з іноземцями (особами без громадянства) відносяться:

- сфера укладення договорів обмежена згідно з чинним законодавством;
- мають строковий характер;
- у встановлених розділом VII «Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні» Закону України «Про зайнятість населення» випадках передбачають одержання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців (осіб без громадянства).

8. Ще один вид трудових договорів пов'язаний із здійсненням громадянами права на державну службу, **трудовий договір із державним службовцем.**

До основних ознак таких трудових договорів належать:

- умовами укладення є:
 - а) громадянство України;
 - б) наявність ступеня вищої освіти (магістра, бакалавра, молодшого бакалавра);
 - в) відсутність законодавчо встановлених обмежень (якщо особа: досягла шістдесятип'ятирічного віку; в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; має судимість за

вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади; піддавалася адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення – протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; має громадянство іншої держави; не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади»);

г) дотримання вимог щодо професійної компетентності, успішне проходження конкурсу, публічне складення Присяги державного службовця (якщо приймається на державну службу вперше);

д) наявність акту про призначення на посаду;

- державним службовцям присвоюються категорія («А», «Б», «В») та ранг;

- державним службовцям надаються додаткові гарантії з питань оплати праці, заохочень, соціально-побутового забезпечення, часу відпочинку;

- встановлюються додаткові вимоги щодо робочого часу та часу відпочинку;

- встановлюються додаткові вимоги щодо забезпечення службової дисципліни, притягнення державного службовця до дисциплінарної та матеріальної відповідальності;

- запроваджуються вимоги щодо декларування майна, доходів та витрат відповідно до закону;

- дотримання обмежень відповідно до законодавства про запобігання корупції, очищення влади;

- спеціальні підстави припинення державної служби.

9. Серед різноманітних видів трудових договорів особливо виділяється **трудоий договір про надомну працю**.

Надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір про виконання роботи особистою працею за місцем свого проживання. Особливості цього виду договору визначаються «**Положенням про умови праці надомників**», затвердженим **29 вересня 1981 р.** ще **Держкомпраці СРСР** разом з Секретаріатом Всесоюзної Центральної ради професійних спілок (ВЦРПС). Надомники виконують роботу з матеріалів і засобів праці роботодавця або придбаних за його рахунок.

Праця надомників, як правило, використовується для виробництва товарів споживання, а також при наданні окремих видів послуг.

Переважне право на укладення трудового договору на дому надається:

- жінкам, які мають дітей до 15 років;
- особам з інвалідністю незалежно від групи і причини інвалідності;
- пенсіонерам;
- особам, яким рекомендована праця в домашніх умовах за станом здоров'я згідно з медичним висновком;
- особам, що доглядають за особами з інвалідністю або іншими членами сім'ї, які потребують догляду, в тому числі жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною;
- особам, зайнятим на сезонних роботах (в міжсезонний період);
- студентам.

На тих надомників, які раніше не працювали, трудові книжки заводяться після здачі ними першого виконаного завдання.

Перед укладенням трудового договору з надомниками обстежуються їх житлово-побутові умови. Для цього створюється відповідна комісія, до якої входять представники роботодавця і профспілкового органу підприємства, а у випадках, передбачених законом, — представники санітарного і пожежного нагляду. Лише після позитивного висновку комісії про те, що житлово-побутові умови дозволяють надомну працю, з особою укладається трудовий договір у письмовій формі.

Конкретний вид роботи для надомників визначається з врахуванням їх професійних навиків і стану здоров'я. Забороняється також доручати надомникам такі роботи, які створюють незручності для сусідів.