

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.108.1(477.87)

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-3/52>

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ОБОВ'ЯЗКОВІ ЕЛЕМЕНТИ ТА ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ПОРУШЕНЬ

LABOR CONTRACT: MANDATORY ELEMENTS AND LEGAL CONSEQUENCES OF VIOLATIONS

Бондар О.С., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Це дослідження відкриває глибоке розуміння актуальної правової основи формування трудових договорів та пропонує напрямки для ефективного пристосування до динамічного правового середовища, одночасно захищаючи ключові права та інтереси учасників трудового договору.

Метою статті є аналіз важливих аспектів укладення трудового договору, включно з його основними елементами, а також розгляд правових наслідків порушень трудового законодавства з урахуванням нещодавніх змін, запроваджених через воєнний стан.

Результати дослідження демонструють, що трудовий договір залишається ключовим інструментом в регулюванні відносин між працівниками та роботодавцями в рамках українського законодавства, а зокрема КЗпП. Обов'язкові компоненти трудового договору, такі як окреслення трудових обов'язків, місця роботи, початку трудової діяльності та розміру оплати праці, є надзвичайно важливими для забезпечення ясності та захисту прав обох сторін. У воєнний час основні зміни в укладенні трудових договорів стосувалися адаптації умов праці до екстремальних обставин, що вимагає від учасників трудових відносин гнучкості та оперативності. Зокрема, зміни, внесені в березні 2022 року через прийняття закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», дозволили вибір форми трудових угод, встановлення випробувального терміну без винятків та можливість перевodu працівників без їх згоди в критичних ситуаціях. Ці зміни підкреслюють важливість постійного оновлення знань про трудове законодавство та необхідність його адаптації до поточних умов. Чітке регулювання відповідальності за порушення трудового законодавства дозволяє захистити права працівників та регулювати відносини з роботодавцями. Правові наслідки порушень охоплюють широкий спектр санкцій, від дисциплінарних заходів до кримінальної відповідальності, що підкреслює необхідність дотримання законодавчих вимог.

Практичне значення дослідження полягає в наданні оновленого огляду правових рамок, керівництва для роботодавців та працівників щодо ефективного управління трудовими договорами та підвищенні правової обізнаності серед учасників трудових відносин для попередження потенційних порушень та конфліктів.

Ключові слова: трудовий договір, найм, звільнення, правова відповідальність.

This study provides an in-depth understanding of the current legal framework for the formation of employment contracts and suggests areas for effective adaptation to the dynamic legal environment, while protecting the key rights and interests of the parties to the employment contract.

The purpose of the article is to analyze the important aspects of concluding an employment contract, including its main elements, and to consider the legal consequences of violations of labor law, taking into account the recent changes introduced due to martial law.

The results of this analysis demonstrate that the employment contract remains a key instrument in regulating the relationship between employees and employers under Ukrainian law, including the Labor Code. Mandatory components of the employment contract, such as the definition of job duties, place of work, commencement of employment and amount of remuneration, are extremely important to ensure clarity and protect the rights of both parties. In wartime, the main changes in the conclusion of employment contracts concerned the adaptation of working conditions to extreme circumstances, which requires flexibility and efficiency from the parties to the labor relationship. In particular, the changes introduced in March 2022 through the adoption of the Law "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" allowed for the choice of the form of employment agreements, the establishment of a probationary period without exceptions, and the possibility of transferring employees without their consent in critical situations. These changes emphasize the importance of continuously updating knowledge of labor legislation and the need to adapt it to current conditions. Clear regulation of liability for violations of labor laws helps to protect the rights of employees and regulate relations with employers. The legal consequences of violations cover a wide range of sanctions, from disciplinary measures to criminal liability, which emphasizes the need to comply with legal requirements.

The practical significance of the study is to provide an updated overview of the legal framework, guidance for employers and employees on how to effectively manage employment contracts, and to raise legal awareness among participants in labor relations to prevent potential violations and conflicts.

Key words: employment contract, hiring, dismissal, legal liability.

Постановка проблеми. Трудовий договір є основоположним елементом у структурі трудових відносин між працівником та роботодавцем, закріплюючи фундаментальні принципи взаємодії відповідно до українського законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України (КЗпП). Враховуючи часті зміни в трудовому законодавстві, що вимагають від учасників трудового процесу бути постійно обізнаними з актуальними правилами та нормами, ця тема набуває особливої актуальності. Особливо це стосується змін, що відбулися у 2022 році внаслідок воєнних дій, коли українське законодавство було адаптовано до нових викликів, поставлених перед суспільством та державою.

Ці зміни зумовили необхідність перегляду та адаптації норм, що регулюють трудові відносини, з метою забезпечення гнучкості та захисту як працівників, так і роботодавців в умовах війни.

Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій. Тема трудового договору та його обов'язкових елементів завжди була актуальною у наукових дослідженнях, проте швидкі зміни в трудовому законодавстві та виклики, поставлені воєнним станом в Україні у 2022 році, роблять цю тему особливо значущою для сучасного аналізу. Науковці, такі як С.Я. Вавженчук та А. Мидель, зосереджувалися на специфіці трудових договорів з умовами про

майбутнє початку роботи, розкриваючи їх правову природу. І.І. Митрофанов та О.В. Плєскун у своїй монографії детально вивчили юридичні аспекти трудових договорів як основи трудових відносин. А. Білоха та М.І. Наньєва внесли вклад у розуміння концепції та ключових ознак трудових договорів у своїх наукових роботах.

Однак, у зв'язку з введенням воєнного стану, були внесені значні зміни у нормативно-правову базу, що регулює трудові відносини, зокрема через прийняття закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Ці зміни охоплюють регулювання форми трудових угод, встановлення випробувальних термінів, та інші аспекти, що вимагають детального аналізу та висвітлення в контексті сучасних умов. Такий аналіз дозволяє не лише актуалізувати наявні наукові погляди, але й сприяє розробці ефективних підходів до організації трудових відносин у нових реаліях, забезпечуючи захист прав та інтересів як працівників, так і роботодавців. Поточне дослідження дозволить глибше зрозуміти поточну правову базу та надасть рекомендації для ефективної адаптації до динамічного правового поля, забезпечуючи при цьому захист основних прав та інтересів сторін трудового договору.

Мета статті – аналіз основних аспектів укладання трудового договору, включаючи його обов'язкові елементи, та розгляд правових наслідків порушень трудового законодавства з урахуванням останніх змін, внесених у відповідь на воєнний стан.

Вклад основного матеріалу. Трудовий договір, як основа індивідуально-договірної регуляції суспільних відносин у сфері найманої праці, визначається в літературі як ключовий елемент трудових правовідносин. За визначенням Вавженчука С.Я., Мидель А. [1], він закладає основу для взаємовідносин між працівником і роботодавцем, де працівник зобов'язується виконувати певну роботу, а роботодавець – забезпечувати умови для її виконання та оплати. Митрофанов І.І. та Плєскун О.В. [2] наголошують на зобов'язанні роботодавця надавати роботу, обладнання, та забезпечувати безпечні умови праці, а також на важливості своєчасної виплати заробітної плати. Білоха А. [3] називає трудовий договір «правовим адаптером», що забезпечує наступність

та безперервність реалізації трудових прав, починаючи від моменту прийняття на роботу до припинення трудових відносин. М.І. Наньєва [4] вважає трудовий договір важливим інструментом кадрового менеджменту, який виступає як джерело суб'єктивного права та юридичну модель індивідуальних трудових відносин.

Законодавство України, зокрема КЗпП [5], визначає трудовий договір як угоду між працівником та роботодавцем, що регламентує основні аспекти трудових відносин, включаючи обов'язки сторін, умови праці та оплату праці. Однак існують пропозиції щодо оновлення цього визначення у проєкті Трудового кодексу України 2019 року [6], де трудовий договір розглядається ширше, з акцентом на виконання роботи працівником під керівництвом та контролем роботодавця, що відображає більш сучасний погляд на трудові відносини.

Ці підходи до визначення трудового договору підкреслюють значення трудового договору як основи для встановлення та регулювання трудових відносин, а також вказують на потребу його адаптації до сучасних умов та викликів ринку праці.

Зміст трудового договору формується з сукупності умов, що встановлюють взаємні права і обов'язки сторін. До обов'язкових умов, які є необхідними для визнання трудового договору укладеним, належать:

- *умови прийняття на роботу та місце виконання роботи*: визначається місце, де працівник буде виконувати свої трудові обов'язки.
- *трудові функції*: включають посаду, професію, спеціальність чи кваліфікацію, які визначають види робіт, що має виконувати працівник.
- *час початку роботи*: дата, з якої працівник починає виконувати свої обов'язки; у випадку строкового договору також вказується термін його закінчення.
- *розмір заробітної плати*: конкретна сума або система оплати праці, яка встановлюється за виконану працівником роботу [7].

Ці умови є фундаментом для будь-якого трудового договору і мають бути чітко визначені та задокументовані при укладенні договору, щоб забезпечити захист прав та інтересів обох сторін – працівника і роботодавця.

Таблиця 1

Ключові аспекти укладання трудового договору [7]

Категорія	Деталі
Загальні питання	
Законодавча база	Трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України (КЗпП).
Взаємні зобов'язання	Процес укладення трудового договору включає визначення обов'язків працівника щодо виконання роботи та дотримання внутрішнього розпорядку, а також зобов'язань роботодавця щодо оплати праці та забезпечення належних умов праці.
Особливості праці молоді	Молодь може бути прийнята на роботу з 16 років, з певними винятками для 15-річних та учнів, що досягли 14 років.
Підписання договору	
Форма договору	Договір зазвичай укладається у письмовій формі, але допустимий і усний варіант. Незалежно від форми, договір має бути оформлений відповідним наказом або розпорядженням про зарахування на роботу.
Випробувальний термін	Може бути встановлений за угодою сторін, але не для всіх категорій працівників і не повинен перевищувати трьох місяців (або шість місяців за погодженням з профспілковою організацією).
Термін дії договору	Трудовий договір може бути укладений на невизначений термін або на певний строк залежно від характеру та умов роботи.
Документація	Для укладення договору працівник має пред'явити паспорт, трудову книжку, іноді документи про освіту та стан здоров'я.
Заборонені вимоги	Заборонено вимагати відомості, що не стосуються професійних якостей працівника, наприклад, про партійну належність чи національність.
Відповідальність	За порушення умов трудового законодавства при укладенні договорів передбачена фінансова відповідальність згідно ст. 265 КЗпП.
Припинення договору	
Обґрунтованість відмови	Роботодавець повинен обґрунтовано відмовляти у прийнятті на роботу, наприклад, через відсутність вакансії або належної кваліфікації кандидата.

Однак, окрім фундаментальних умов, у процесі підписання трудового договору потрібно враховувати ключові аспекти, які характерні для поточного часу. Розглянемо ключові аспекти трудових договорів, що є визначальними для сьогоднішнього дня.

Окрім цього, при укладанні трудового договору, слід враховувати зміни у регулюванні трудових відносин під час воєнного стану були встановлені Українським законодавством у березні 2022 року, зокрема через прийняття закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [8]. Важливі аспекти цього законодавства включають:

- Вибір форми трудових угод, які тепер можуть бути укладені усно чи письмово, та можливість укладання тимчасових контрактів для заміни відсутніх працівників.

- Право роботодавців встановлювати випробувальний термін для нових співробітників без винятків, включаючи вразливі категорії працівників.

- Дозвіл роботодавцям переводити працівників на інші посади або місця роботи без їх згоди у випадках, що вимагають негайної реакції на воєнні умови, з дотриманням певних умов.

- Регулювання робочого часу та часу для відпочинку, з можливістю збільшення тривалості робочого тижня до 60 годин для критично важливих підприємств із відповідним збільшенням зарплатної плати або скорочення до 40 годин із пропорційним коригуванням оплати.

- Зміни у положеннях щодо щорічної відпустки, дозволяючи зменшення тривалості оплачуваної відпустки до 24 днів та неможливість надання невикористаної відпустки за попередні роки, з винятками для певних категорій відпусток.

- Обмеження на нічні та небезпечні роботи для певних груп працівників, які вимагають їх згоди.

- Обов'язок роботодавців своєчасно виплачувати зарплатну плату незалежно від воєнних умов.

- Можливість ініціювання розірвання трудових відносин як з боку працівників, так і з боку роботодавців у певних умовах, пов'язаних із воєнним станом.

- Призупинення дії трудових договорів у випадках, коли військові дії перешкоджають нормальній роботі, але при цьому зберігаються трудові відносини.

Особливості укладення трудового договору в умовах війни. Умови укладення трудових договорів в умовах воєнного стану мають певні особливості, що дозволяють забезпечити адаптивність та ефективність трудових відносин у цей період.

По-перше, сторони мають право самостійно визначити форму трудового договору, що надає гнучкість у процесі прийняття на роботу.

По-друге, можливість встановлення випробувального терміну розширюється на всі категорії працівників, сприяючи відбору найбільш компетентних кадрів у складних умовах. Крім того, закон дозволяє роботодавцям укладати строкові трудові договори з новими працівниками на час дії воєнного стану або для заміщення тимчасово відсутніх працівників, що сприяє швидкому поповненню кадрового дефіциту та забезпеченню неперервності виробничих процесів. Такі зміни демонструють гнучкість трудового законодавства, адаптованого до умов воєнного стану, забезпечуючи баланс між потребами роботодавців та захистом прав працівників [9].

Особливості призупинення дії трудового договору в умовах війни. В умовах воєнного стану розірвання трудового договору має свої особливості, зокрема.

З ініціативи працівника:

- Працівники можуть ініціювати розірвання трудового договору, попередивши роботодавця письмово за два тижні.

- Законодавство дозволяє працівникам вимагати негайного розірвання трудового договору з поважних причин, включаючи переїзд, освітні потреби, медичні показання, сімейні обставини або вихід на пенсію.

- Проти невиконання умов трудового чи колективного договору, а також у випадках мобінгу, працівник має право на негайне розірвання договору після судового рішення.

- Строкові контракти можуть бути розірвані достроково за ініціативою працівника з огляду на стан здоров'я або порушення умов роботи.

- Розірвання договору у зв'язку з воєнними діями у регіоні роботи можливе без відстрочки.

З ініціативи роботодавця:

- Під час воєнного стану роботодавці можуть ініціювати звільнення працівників у період тимчасової непрацездатності чи відпустки, окрім певних випадків, пов'язаних із сімейними обставинами.

- Стандартні процедури звільнення, що вимагають згоди профспілки, можуть бути обмежені або не застосовуватися.

- Розгляд заяви про звільнення відбувається за участю працівника, при його відсутності – за письмовою заявою або представництвом.

- Рішення профспілкових органів про відмову в звільненні мають бути обґрунтовані.

- Роботодавець має дотримуватися встановлених термінів для розірвання трудового договору після отримання згоди профспілки.

- Ці заходи забезпечують додаткові гарантії для працівників у непростих умовах воєнного стану, одночасно дозволяючи роботодавцям адаптуватися до швидкозмінних обставин [9].

Порушення трудового законодавства може призвести до різноманітних правових наслідків, які встановлені з метою забезпечення справедливих та безпечних умов праці, захисту прав працівників та регулювання відносин між працівниками та роботодавцями. Українське трудове законодавство, зокрема Кодекс законів про працю України (КЗпП), містить цілий ряд положень, спрямованих на запобігання порушенням у сфері трудових відносин та встановлення відповідальності за такі порушення.

Правові наслідки порушень трудового законодавства для юридичних осіб та підприємців, які використовують найману працю, включають накладення дисциплінарної, адміністративної, фінансової та кримінальної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність за порушення трудового законодавства або неналежну оплату праці може бути застосована до посадових осіб у формі догани або звільнення, відповідно до статей 41 та 147 Кодексу законів про працю України. У випадку завдання шкоди організації під час виконання трудових обов'язків, на посадових осіб також покладається матеріальна відповідальність. Право на застосування дисциплінарного стягнення належить тому органу, який має повноваження призначити на посаду, що зазвичай є керівником організації. Притягнення до відповідальності не допускається, якщо дії вчинені у стані крайньої необхідності або в рамках нормального виробничого ризику. Дисциплінарна відповідальність може бути застосована також у випадках, коли дії працівника призвели до втрати потенційного прибутку організації, незважаючи на те, що за цю шкоду матеріальна відповідальність не передбачена [11].

Адміністративна відповідальність за порушення трудового законодавства може бути застосована до посадових осіб та фізичних осіб-підприємців, які є роботодавцями, відповідно до статті 41 Кодексу про адміністративні правопорушення. Така відповідальність зазвичай передбачає накладання штрафів і базується на рішенні суду, яке виноситься на основі протоколу від інспектора Держпраці. Важливо, що адміністративна відповідальність настає тільки тоді, коли порушення не мають ознак кримінального злочину. Правопорушення, що тягнуть за собою адміністративну відповідальність, включають затримку

зарплати, незаконне працевлаштування, ухилення від колективних переговорів, порушення умов колективних договорів, ненадання інформації для переговорів, прийом на роботу без дійсних документів, та інші порушення, що стосуються працевлаштування іноземців. З 1 січня 2024 року базовий розмір для розрахунку штрафу становитиме 7100 гривень, а з 1 квітня зросте до 8000 гривень. Суттєві штрафи, що в десятикратному розмірі від мінімальної зарплати за кожного працівника, можуть бути застосовані у випадках, як допуск до роботи без офіційного оформлення трудових відносин, виплата заробітної плати без урахування податків та внесків, а також порушення умов оформлення робочого часу [10].

Фінансова відповідальність передбачає накладення штрафів на підприємства та фізичних осіб-підприємців за порушення трудового законодавства, згідно зі ст. 265 Кодексу законів про працю України. З 2020 року введено нові розміри штрафів, які залежать від виду порушення і визначаються під час перевірок Держпраці або інших контролюючих органів. Зокрема, за недотримання правил оформлення працівників, виплату зарплат «в конвертах», порушення строків виплати заробітної плати та інші порушення законодавства можуть бути застосовані значні штрафи. Важливо, що виплата штрафу не звільняє від обов'язку усунення порушень. Для деяких категорій роботодавців, зокрема «єдинників» I–III груп, застосовуються попередження замість штрафів за певні порушення. Відповідальність настає незалежно від факту усунення порушень після їх виявлення, особливо за використання праці неоформлених працівників [11].

Кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства встановлюється за серйозні злочини і передбачає розслідування органами МВС на підставі заяв працівників чи актів перевірок Держпраці, з подальшим рішенням суду. До таких порушень відносяться, наприклад, умисне перешкоджання діяльності профспілок, незаконне звільнення працівника, грубе порушення умов трудової угоди, примушування до участі у страйку чи перешкоджання йому, а також безпідставна невивплата

заробітної плати. Покарання може включати штрафи, позбавлення права обіймати певні посади, виправні роботи, арешт, обмеження або позбавлення волі на певний термін залежно від тяжкості злочину та його обставин. Наприклад, за умисне перешкоджання діяльності профспілок передбачено позбавлення волі до 3 років. Незаконне звільнення працівника може призвести до штрафу до 51,000 грн або виправних робіт до 2 років. Повторне порушення трудових прав, особливо стосовно вразливих категорій працівників, може спричинити штраф до 85,000 грн або арешт до 6 місяців. Безпідставна невивплата заробітної плати більше ніж за місяць керівником підприємства може каратися штрафом до 17,000 грн або позбавленням волі до 2 років [11].

Висновки. Трудовий договір є фундаментальною угодою, яка визначає основні принципи взаємодії між працівником і роботодавцем у рамках українського законодавства, зокрема КЗпП. Обов'язкові елементи трудового договору, такі як визначення трудових функцій, місця роботи, часу початку роботи та розміру заробітної плати, є критично важливими для забезпечення чіткості та захисту прав обох сторін. Ключовими аспектами укладання трудового договору є визначення взаємних зобов'язань сторін, терміну дії договору, умов праці, випробувального періоду та форми договору. Відповідальність за порушення трудового законодавства чітко врегульована, що забезпечує захист прав працівників та регулює відносини з роботодавцями. Правові наслідки порушень трудового законодавства охоплюють широкий спектр санкцій, від дисциплінарних заходів, таких як догана або звільнення, до кримінальної відповідальності за серйозні зловживання. Ключовими елементами є адміністративна відповідальність із застосуванням штрафів за недотримання правил оформлення працівників і виплати заробітної плати, а також фінансова відповідальність, яка передбачає значні штрафи за порушення, виявлені під час перевірок. Важливість дотримання цих правил підкреслюється можливістю кримінального переслідування за грубі порушення, що забезпечує захист прав працівників і сприяє справедливим трудовим відносинам.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вавженчук С.Я., Мидель А. Трудовий договір з умовою про початок роботи в майбутньому. *Підприємництво, господарство і право*, 2018, № 9, С. 75–79.
2. Митрофанов І.І., Плєскун О.В. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія. За заг. ред. І.І. Митрофанова. Одеса. Фенікс, 2014. 272 с. URL: <https://z-lib.io/book/16636465>
3. Білоха А. Щодо поняття трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*, 2023, №75. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/276485>
4. Наньєва М.І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2015, № 13(1), С. 154–157. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2015_13%281%29_41
5. Кодекс законів про працю України, Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
7. Що необхідно знати, укладаючи трудовий договір? Головне управління ДПС в Дніпропетровській області, 2021. URL: <https://dp.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/457327.html>
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. ВРУ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
9. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 Р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Міністерство економіки України, 2022. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu&fbclid=IwAR1Tc_5U6RBCRBqw1qyUh5_0IBy17X7ecXo3EiShH4zt_ePi7WxgyfYHPU
10. Штрафи за порушення законодавства про працю у 2024 році. Профспілка працівників освіти і науки України, 2024. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10854-shtrafy-za-porushennia-zakonodavstva-pro-pracu-u-2024-roci.html>
11. Відповідальність за порушення трудового законодавства та оплати праці. Дебет-Кредит, 2022. URL: <https://services.dtki.ua/catalogues/penalty/15-vidpovidalnist-za-porushennia-trudovogo-zakonodavstva-ta-oplati-praci>