Зміст

1. Поняття трудового договору…………………………………………2

2.Сторони трудового договору…………………………………………4

3. Зміст трудового договору…………………………………………….7

4.Види трудового договору……………………………………………..9

1.Поняття трудового договору

Трудовий договір займає особливе місце в трудовому праві. На основі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом. Інакше кажучи, немає трудового договору - не буде і трудового права.

Правове визначення трудового договору міститься в ст. 21 КЗпП, - це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник 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.

Трудова діяльність, яка протікає в рамках трудового договору, характеризується наступними правовими ознаками:

- праця юридично несамостійна, а така, що протікає в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи);

- не на основі власних засобів виробництва, а на кошти (капітал) власника;

- не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу і під гарантовану оплату;

- виконання роботи певного виду (трудової функції);

- трудовий договір, як правило, укладається на невизначений час і лише у випадках, встановлених у законі, - на певний термін;

- здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в колективі працівників (трудовому колективі);

- виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці);

- отримання від роботодавця у встановлені терміни грошової винагороди за роботу, що виконується;

- забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках;

- участь роботодавця в фінансуванні соціального страхування працівника.

Уклавши трудовий договір, працівник включається в штат підприємства і зобов'язаний підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку, затвердженим на конкретному підприємстві.

Трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час і припиняється лише за підставами, передбаченими законодавством. Строковий трудовий договір може укладатися лише у випадках, передбачених в законі (ст. 23 КЗпП). У цих нормах також виявляється спрямованість трудового законодавства до соціального захисту найманого працівника. Цивільно-правові договори про працю укладаються про виконання певної роботи, яку працівник виконує самостійно, і вичерпуються виконаною роботою (послугою, продукцією).

2. Сторони трудового договору

Сторонами трудового договору виступають роботодавець і найманий працівник. На стороні роботодавця стороною виступає власник або уповноважений ним орган чи фізична особа (ст. 21 КЗпП).

Держава як власник реалізовує свої повноваження через відповідне міністерство, Фонд державного майна, які в свою чергу укладають трудові договори (контракти) з керівниками державних підприємств, установ, організацій. Керівник підприємства є органом, уповноваженим власником. З одного боку, він сам є найманим працівником, з іншого - керівник має право укладати трудові договори з працівниками і, таким чином, формувати трудовий колектив підприємства.

У проекті нового Трудового кодексу України передбачений термін "роботодавець", під яким знову розуміється підприємство, установа, організація.

У всіх випадках роботодавець зобов'язаний забезпечити найманому працівникові умови праці, їх безпеку, а також соціально-трудові гарантії, сплачувати за працівника страхові внески до фондів соціального страхування, передбачених законодавством, а у разі заподіяння шкоди працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, в тому числі здоров'ю працівника, роботодавець несе майнову відповідальність перед працівником.

Роботодавець також несе майнову відповідальність перед іншими фізичними та юридичними особами за шкоду, заподіяну його працівником при виконанні останнім трудових обов'язків.

У свою чергу працівник несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю.

Стороною трудового договору можуть виступати громадські організації. Релігійна організація має право приймати на роботу громадян, умови праці встановлюються за угодою між релігійною організацією і працівником і визначаються трудовим договором, який укладається у письмовій формі й підлягає обов'язковій реєстрації. У такому ж порядку реєструються умови оплати праці священнослужителів, церковнослужителів та осіб, котрі працюють в релігійних організаціях на виборних посадах. На громадян, котрі працюють в релігійних організаціях за трудовим договором, поширюється трудове законодавство, соціальне страхування і забезпечення нарівні з працівниками державних і громадських підприємств, установ і організацій

Другою стороною трудового договору виступає найманий працівник. Ст. 21 КЗпП не містить терміна "найманий працівник", однак у більш сучасних законодавчих актах про працю цей термін застосовується.

.За загальним правилом громадяни мають право укладати трудові договори з 16 років (ст. 188 КЗпП). За згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть прийматися на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді для продуктивної праці допускається прийом на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ та вищих навчальних закладів першого та другого рівня акредитації для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання, у вільний від навчання час по досягненню ними 14 років за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

На підприємствах повинен вестися облік працівників, що не досягли 18 років. Забороняється застосування праці осіб, молодших за 18 років, на шкідливих, небезпечних, підземних роботах, а також нічних, надурочних роботах і роботах у вихідні дні. Норми виробітку для неповнолітніх працівників встановлюються пропорційно скороченому робочому часу, а для молодих робітників - випускників шкіл/ПТУ, курсів і тих, хто пройшов навчання на підприємстві, - затверджуються знижені норми праці. Всі неповнолітні працівники при прийомі на роботу повинні пройти попередній медичний огляд.

За загальним правилом законодавство не містить максимальних обмежень віку при прийнятті на роботу. Навпаки, ст. 11 Закону України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших осіб похилого віку" містить норму, згідно з якою забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення з мотивів досягнення пенсійного віку. Однак для державних службовців встановлений максимальний вік перебування на службі - 60 років для чоловіків і 55 років для жінок (ці обмеження не поширюються на осіб, які обрані на виборні посади відповідно до Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні"). При необхідності та у визначеному порядку цей строк може бути продовжений, але не більше ніж на 5 років. У виключних випадках після закінчення цього строку держслужбовці можуть бути залишені на державній службі на посадах радників або консультантів за рішенням керівника відповідного державного органу (ст. 22 Закону України "Про державну службу").

Громадяни, визнані судом недієздатними, не мають права укладати трудові договори. Хоч трудове законодавство не містить такої норми, в цьому випадку потрібно керуватися загальноцивілістичним принципом.

Також потрібно пам'ятати про те, що суд у певних випадках, притягуючи особу до кримінальної або адміністративної відповідальності, може обмежити трудову правоздатність громадян у праві займати посади, пов'язані з повною матеріальною відповідальністю, керівні посади, посади, пов'язані з обслуговуванням товарно-матеріальних цінностей, лікарські, педагогічні.

3.Зміст трудового договору

Сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін, складає зміст трудового договору. У зміст входять умови, встановлені як самими сторонами, так і нормативно-правовими актами про працю.

Умовами трудового договору є угода про сам факт прийняття на роботу; про місце роботи; про встановлення трудової функції працівника; про розмір оплати праці; про термін дії трудового договору; про час початку роботи.

В основі угоди про прийом на роботу лежить добровільне волевиявлення сторін трудового договору. У певних випадках ця умова супроводжується додатковим актом або договором. Так, наприклад, молодий фахівець, що отримав направлення на роботу в певну організацію, укладає трудовий договір добровільно. І направлення не може бути видане без згоди на те молодого фахівця. Потрібно пам'ятати про ст. 43 Конституцію України, що заборонила примусову працю. У певних випадках трудовому договору передує договір працівника з підприємством про скерування його на навчання у вуз за рахунок підприємства. У договорі передбачається обов'язок працівника відпрацювати певний термін на даному підприємстві після закінчення навчання.

Під місцем роботи розуміється певне підприємство, установа, організація, розташоване в даній місцевості й належне власнику. У трудовому договорі може бути конкретизований певний підрозділ, філія, відділ підприємства, а також інше робоче місце, де безпосередньо буде трудитися працівник.

Трудова функція - головна умова трудового договору і вона не може бути змінена в односторонньому порядку. У той же час як при укладенні трудового договору, так і в процесі роботи може бути обумовлене суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або зменшення об'єму роботи, виконання нарівні з основною роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника. У трудовому договорі може бути обумовлено навчання працівника, як попереднє, так і протягом трудової діяльності. У такому випадку матиме місце так званий учнівський договір, який після закінчення навчання автоматично трансформується у звичайний трудовий договір.

Важливою умовою трудового договору є угода про винагороду за працю. Оплата праці найманих працівників регулюється Законом України "Про оплату праці", КЗпП й іншими нормативно-правовими актами.

Обов'язковою є також умова трудового договору про його строк. За загальним правилом трудовий договір укладається на невизначений строк. Згідно зі ст. 23 КЗпП "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". Умова про строк трудового договору повинна бути вказана у наказі про прийняття на роботу, з яким працівник повинен бути ознайомлений під розписку.

Строк трудового договору визначається угодою сторін і може визначатися як його тривалістю, так і настанням певної події (повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, пологах і догляду за дитиною; працівника, який звільнився в зв'язку із призовом на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу, обрання народним депутатом або на виборну посаду). Строковий трудовий договір може бути обмежений також виконанням певного об'єму робіт.

Трудовий договір починає діяти від дня, зумовленого сторонами. Цей день вказується в наказі про прийом на роботу. Якщо цей день не вказаний в наказі, то днем початку роботи є день видання наказу. Якщо і наказ не був виданий, таким днем вважається день фактичного допуску до роботи.

У трудовому договорі можуть бути встановлені також умови про попереднє випробування, про забезпечення житлом, місцем у дошкільній установі для дитини працівника тощо.

Умови трудового договору не можуть містити положення, які не відповідають законодавству про охорону праці, а також погіршують становища працівника в порівнянні із законодавством. Такі умови визнаються недійсними. Разом з тим роботодавець за рахунок власних коштів має право встановлювати додаткові в порівнянні із законодавством трудові й соціально-побутові пільги для працівників (ст. 9-1 КЗпП).

4. Види трудового договору

Контракт - особливий вид трудового договору

Контракт на роботу широко застосовується в країнах з ринковою економікою. В Україні контракт почав укладатися з керівниками державних підприємств з 1990 р., коли була прийнята постанова Ради Міністрів СРСР "Про порядок найму і звільнення керівника державного союзного підприємства".

Законом України від 20 березня 1991 р. були внесені істотні зміни і доповнення в КЗпП, зокрема, ст. 21 була доповнена новою ч. 3, в якій контракт визначається як особлива форма трудового договору, в якому термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання трудового договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

При обов'язковому застосуванні контракту виключається укладення трудового договору іншого виду. В обов'язковому порядку укладається контракт з керівниками підприємств, що знаходяться в загальнодержавній власності.

Сфера застосування контракту за угодою сторін регламентується значною кількістю нормативно-правових актів. У цьому випадку роботодавець не має права вимагати від працівника укладення контракту. Якщо працівник вже займав посаду, то з прийняттям відповідного нормативно-правового акта, що передбачає можливість укладення контракту, власник може запропонувати працівнику переукласти звичайний трудовий договір на контракт, але якщо працівник відмовиться, трудові відносини тривають у звичайному правовому режимі.

Переведення працівників на контракт представляє собою зміну істотних умов праці, тому його потрібно впроваджувати, попередивши працівника за два місяці (ч. 3 ст. 32 КЗпП).

Контракт - це двостороння угода, що вимагає згоди працівника. Якщо працівник, з яким згідно із законом обов'язково укладається контракт, не погоджується укласти контракт, він може бути звільнений за п. 6 ст. 36 КЗпП як такий, що відмовляється від продовження роботи в зв'язку зі змінами істотних умов праці. У разі відмови власника від укладення контракту з працівником трудовий договір з ним припиняється за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Контракт як особлива форма трудового договору повинен бути направлений на забезпечення умов для виявлення ініціативи і самостійності працівників, враховуючи їх індивідуальні здібності й професійні навики, підвищення взаємо-відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. Умови контракту, що погіршують становище працівника в порівнянні з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними.

Контракт укладається в письмовій формі в двох примірниках і підписується роботодавцем і працівником. Із згоди працівника копія контракту може бути передана профспілковому або іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за дотриманням умов контракту.

Контракт набирає чинності з моменту підписання його сторонами і може бути змінений тільки з їх згоди.

Контракт набирає чинності незалежно від того, чи був виданий наказ про зарахування на посаду.

Контракт - це передусім строковий трудовий договір. А строковий трудовий договір може автоматично трансформуватися в договір на невизначений термін, якщо трудові відносини фактично продовжуються. Тому, якщо трудові відносини продовжуються і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, трудовий договір перетворюється на звичайний безстроковий трудовий договір, а не на контракт на новий термін.

Як правило, законодавство не встановлює ні мінімальних, ні максимальних термінів для контракту. Питання терміну вирішується за угодою сторін контракту. Але для керівників державних підприємств контракти можуть укладатися терміном від 1 до 5 років, а для керівників, наукових, творчих та інших співробітників національного закладу (установи) України - від 1 до 7 років.

Змістом контракту є взаємні зобов'язання сторін. Контракт не повинен повторювати змісту посадових інструкцій. Тут повинні бути виділені основні обов'язки, основні результати, необхідні для підприємства і за які буде виплачена певна винагорода. У контракті повинні обумовлюватися режим робочого часу, зокрема використання гнучкого режиму праці, тривалість відпустки працівника. Може бути зумовлене випробування, інші форми і наслідки оцінки трудової діяльності працівника. Обов'язкам працівника повинні відповідати обов'язки власника, зокрема щодо матеріального забезпечення працівника: розміру посадового окладу, дотримання умов підвищення оплати праці, показників преміювання, показників і умов винагороди за підсумками роботи за рік.

У контракті можуть бути визначені додаткові, в порівнянні з чинним законодавством, пільги і компенсації за рахунок підприємства. Це може бути додаткова винагорода до щорічної відпустки; при переукладенні контракту на новий термін; в зв'язку з виходом на пенсію або отриманням трудового каліцтва. Можуть бути передбачені матеріальні санкції при достроковому припиненні контракту з ініціативи працівника без поважних причин.

Контракт може містити зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної і матеріальної шкоди, заподіяної працівнику в разі дострокового розірвання контракту: працівником - внаслідок невиконання або неналежного виконання роботодавцем своїх зобов'язань за контрактом; роботодавцем - за підставами, не передбаченими чинним законодавством і контрактом.

Роботодавець зобов'язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту. Особи, які за своїми службовими обов'язками мають доступ до інформації, зафіксованої в контракті, не мають права її розголошувати.

У разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань за контрактом він може бути достроково розірваний з попередженням відповідної сторони за два тижні (п. 22 Положення).

При розірванні контракту на вимогу працівника внаслідок його хвороби або інвалідності, що перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання або неналежного виконання ним зобов'язань за контрактом та інших поважних причин звільнення працівника проводиться згідно з ст. 39 КЗпП України.

У разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця на підставах, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п. 8 ст. 36 КЗпП України.

За два місяці до закінчення строку дії контракту за угодою сторін він може бути продовжений або укладений на новий термін.

**Трудовий договір про тимчасову роботу** укладається з працівниками, які прийняті на роботу на термін кілька місяців, для заміщення тимчасово відсутнього працівника - до чотирьох місяців. У наказі про прийом на роботу Власник зобов'язаний зазначити про тимчасовий характер роботи. Для тимчасових працівників не передбачений випробувальний термін, однак вони мають право на відпустку згідно з Законом України "Про відпустки" пропорційно відпрацьованому працівником строку (ч. 9 ст. 6). У випадку, якщо працівник продовжує працювати і після закінчення терміну тимчасової роботи, тимчасовий трудовий договір автоматично трансформується у трудовий договір на невизначений термін.

Тимчасові працівники мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це власника за 3 дні.

Для тимчасових працівників встановлені додаткові підстави припинення трудового договору:

а) у разі припинення роботи на підприємстві, в установі, організації на термін, більший за 1 тиждень, з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них;

б) у разі нез'явлення на роботу протягом більш 2 тижнів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

У випадках втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлений більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за тимчасовими працівниками місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш ніж до закінчення терміну роботи за договором;

в) у разі невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку

**Трудовий договір про сезонну роботу**

Сезонними вважаються роботи, які з природних і кліматичних умов виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. З працівником, що виконує сезонні роботи, укладається трудовий договір. Оплата праці здійснюється за фактично виконану роботу згідно з нормами, розцінками, тарифними ставками, які діють на підприємстві, і не може бути нижчою мінімальної заробітної плати при умові виконання норм праці.

Державна служба зайнятості здійснює направлення на сезонні роботи громадян, які звернулися в службу за сприянням у працевлаштуванні. Переважне право на участь в сезонних роботах мають громадяни, зареєстровані як безробітні. Після закінчення трудового договору такі громадяни мають право на перереєстрацію в службі зайнятості.

**Трудовий договір про сумісництво**

Згідно з ч. 2 ст. 21 КЗпП працівник має право реалізувати свою здатність до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інакше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Для роботи за сумісництвом згоди власника за основним місцем роботи не потрібно. Разом з тим керівники державних підприємств, установ і організацій спільно з профспілковим комітетом можуть встановлювати обмеження на сумісництво для працівників окремих професій і посад, зайнятих на важких, шкідливих і небезпечних роботах, додаткова робота яких може привести до несприятливих наслідків для стану їх здоров'я і безпеки виробництва. Обмеження поширюються також на осіб до 18 років і вагітних жінок. Не мають права працювати за сумісництвом керівники державних підприємств, їх заступники, керівники структурних підрозділів державних підприємств, їх заступники, за винятком наукової, викладацької і творчої діяльності.

При наймі на роботу за сумісництвом на інше підприємство, в установу, організацію працівник зобов'язаний пред'явити власнику або уповноваженому ним органу паспорт. При прийомі на роботу, що вимагає спеціальних знань, власник або уповноважений ним орган має право вимагати від працівника пред'явлення диплома або іншого документа про отриману освіту або професійну підготовку.

Оплата праці сумісників здійснюється за фактично виконану роботу. За загальним правилом отримана за роботу за сумісництвом заробітна плата не враховується при обчисленні середнього заробітку по основній роботі.

Звільнення з роботи за сумісництвом проводиться на підставах, передбачених КЗпП України, а також у разі прийняття працівника, що не є сумісником, або встановлення обмеження сумісництва в зв'язку з особливими умовами і режимом праці без виплати вихідної допомоги

Запис в трудову книжку відомостей про роботу за сумісництвом може здійснюватися за бажанням працівника за місцем основної роботи. Згідно з чинним законодавством основною роботою вважається та робота, де зберігається трудова книжка працівника.

**Трудовий договір про суміщення професій і посад**

Від сумісництва потрібно відрізняти суміщення професій і посад, під яким розуміється форма організації праці, при якій працівник, за його згодою, протягом робочого дня або робочої зміни поряд зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, виконує додаткову роботу за іншою професією або на іншій посаді на тому ж підприємстві, в установі, організації, за що отримує відповідну оплату. До суміщення прирівнюється виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (відпустка, тимчасова непрацездатність, службове відрядження) без звільнення від своєї основної роботи.

Суміщення відрізняється від сумісництва тим, що робота, яка суміщається, виконується в рамках одного трудового договору, в межах робочого часу, відведеного для цього, і на тому ж самому підприємстві, в установі, організації.. Згідно з ч. 2 ст. 105 КЗпП доплата за поєднання професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника здійснюється в розмірі до 30% посадового окладу тимчасово відсутніх працівників (тарифної ставки).