

**Казакова Ганна Дмитрівна,**  
студентка Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
**Науковий керівник:**  
**Андрієвська Л.О.,**  
викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського  
державного університету внутрішніх справ

## **ПИТАННЯ УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

На сьогодні трудовий договір виступає обов'язковою підставою виникнення трудових правовідносин. Незважаючи на ґрунтовні дослідження, проблеми підстав виникнення трудових правовідносин не втратили своєї актуальності й донині. Навпаки, дискусійні моменти стали ще більш гострішими. Важливість питань щодо укладення трудового договору, моменту набрання ним чинності, моменту виникнення трудових правовідносин важко переоцінити. Адже він виступає основною формою реалізації права на працю, підставою виникнення трудових правовідносин, що створює юридичну базу для їх функціонування.

Питання проблематики сутності трудового договору висвітлювали в своїх роботах Е.В. Бабенко, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, О. Гевел, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, І.А. Римар, С.М. Сільченко, В.М. Слома, Я.В. Сімутіна, Є.Б. Хохлов та ін.

Відповідно до ч. 1 ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, отже трудовий договір є основною, базовою формою виникнення трудових правовідносин.

Відповідно до частини 1 статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1].

Згідно з ч. 2 ст. 31 проекту ТК України підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Сторонами трудового договору є працівник та власник підприємства, установи організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. Частина 3 цієї статті передбачає, що трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори. Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору [3].

Згідно з ч. 2 ст. 32 проекту ТК України трудовий договір може бути укладений у будь-який час до початку роботи [3]. При цьому важливо розмежовувати початок роботи і час початку його дії. Як слушно зауважує О.О. Коваленко, ці поняття є різними і, очевидно, якщо перше стосується фактичного виконання роботи, то друге має на увазі дату, яку сторо- ни погодилися вважати часом, коли трудовий договір почне діяти [4, с. 169]

Укладання договору – це процедура погодження сторонами умов та форми трудового договору, надання йому чинності [4, с. 36]. Отже, спочатку необхідно погодити зміст та форму трудового договору, а вже наступним етапом є оформлення укладення трудового договору. Стаття 24 КЗпП України зазначає, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: 1) при організованому наборі працівників; 2) при

укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім; 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України [1]. КЗпП України не встановлює процедуру оформлення трудового договору у письмовій формі. Водночас укладення трудового договору у письмовій формі означає, що його сторони фіксують умови в окремому документі (договорі), що підписується кожною із сторін, як правило, у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу та передаються їм на зберігання (по одному примірнику) [2].

Як зазначають С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко, перевага письмової форми полягає в тому, що всі умови трудового договору фіксуються в єдиному акті, обов'язковому для сторін. Письмова форма трудового договору підвищує рівень гарантій сторін щодо реалізації його положень [5, с. 310].

Отже, виходячи з аналізу опрацьованих доктринальних джерел та чинного трудового законодавства в сфері укладення трудового договору, можна зробити висновок, що факт укладення трудового договору виступає юридичним фактом, а саме підставою виникнення трудових правовідносин незалежно від форми трудового договору, яка в різній мірі гарантує права та обов'язки сторін. При цьому важливо розмежовувати момент укладення трудового договору і момент виникнення трудових відносин. Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи, а трудовий договір виникає з моменту досягнення згоди щодо його умов між сторонами.

#### **Бібліографічні посилання:**

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (за станом на 23.01.2016) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.
2. Процевський В. О. Трудове право України [текст]: навч. посіб. / В. О. Процевський. – Х.: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. – 264 с
3. Трудовий кодекс України: проект № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 // [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
4. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору / О. О. Коваленко. – Х.: ХНАДУ, 2015. – 348 с.
5. Прилипко С. М. Трудове право України: підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2011. – 800 с.

**Казакова Любов Амангельдійвна,**

студентка 1 курсу гр. ЮД-843

юридичного факультету

Дніпропетровського державного університету

внутрішніх справ

**Годенко-Наконечна Олена Петрівна,**

доктор філософії, доцент кафедри соціально-

гуманітарних дисциплін, Дніпропетровський державний

університет внутрішніх справ

#### **ПРОБЛЕМА ПОРУШЕННЯ АВТОРСЬКИХ ПРАВ У МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ**

На сьогодні однією з головних проблем, яка потребує постійної уваги, є не лише питання встановлення авторства, убезпечення від привласнення авторських прав, а й поширення серед правовласників інформації щодо можливості їх дій при порушенні авторських прав, зокрема в мережі Інтернет.

Метою роботи є виявлення проблемних питань в українському законодавстві, що виникають у процесі реалізації авторського права при використанні Інтернету.

Інтелектуальна власність – це категорія власності, яка охоплює нематеріальні творіння людського інтелекту: відкриття, винаходи, товарні знаки та інші символи, реклама, художні твори