

2. Андрійцев В.І., Янчук В.З. Аграрне право України. - К.: Юрінком Інтер. 2000. - с. 87.
3. Про практику розгляду трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 р., № 9, п.19, 35
4. Матеріали головного управління агропромислового розвитку Сумської облдержадміністрації.

## **ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ОBOB'ЯЗКОВИЙ ЧИ БАЖАНИЙ?**

Доп. - Кіяшко М., Божкова Ю., Ю-52  
Наук. кер. – ст. викл. Чередниченко Н.В.

Актуальність висвітленої теми не викликає сумніву, тому що трудовий договір — це угода між працівником і власником підприємства або фізичною особою (роботодавцем), згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, підпорядковуватися трудовому розпорядку, а роботодавець — виплачувати заробітну плату і створювати умови, необхідні для виконання роботи. Трудовий договір — це загальне поняття угоди між працівником і роботодавцем. Він може мати різноманітні форми. Наприклад, якщо громадянин пише заяву з проханням прийняття на роботу, а роботодавець видає наказ, то це є ніщо інше, як укладання трудового договору. Якщо підписується двостороння угода під назвою «Трудовий договір», це теж трудовий договір. Якщо підписується двостороння угода під назвою «Контракт» — це також трудовий договір. Навіть у випадку, коли починається виконання професійних обов'язків, не оформлюючи ніяких документів, вважається, що трудовий договір укладений. При будь-якій із вищезазначених форм укладання трудового договору, якщо працівника допустили до виконання службових обов'язків, трудовий договір вважається укладеним із моменту початку виконання роботи. Кожна із зазначених вище форм трудового договору має свої особливості та правові наслідки реалізації. Дуже часто юридична необізнаність громадян призводить до суттєвих проблем при

укладанні трудового договору. Тому метою статті є роз'яснення деяких нюансів при укладенні трудового договору.

У випадку, якщо громадянин пише заяву про прийом на ту, чи іншу посаду, а роботодавець видав наказ, то усі права й обов'язки сторін виникають відповідно до законодавства України про працю. На думку фахівців, таких як Венедиктов В.С., це найбільш соціально вигідна форма трудового договору для працівника. Але в такій формі трудового договору є й свої недоліки. Вони стосуються зміни суттєвих умов праці: розміру оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменувань посад тощо.

Рішення приймає роботодавець і, незалежно від форми укладеного трудового договору, повинен сповістити про це працівника за два місяці до таких змін. Наприклад, роботодавець може вирішити знизити розмір заробітної плати співробітнику. У цьому випадку він за два місяці повідомляє про це працівника і таким чином не порушує закону. Якщо ж у двосторонню угоду під назвою «Трудовий договір» внести, наприклад, пункт про розмір заробітної плати і пункт про те, що заробітна плата не підлягає зміні без згоди працівника, то знизити її можна буде тільки після підписання з ним додаткових умов до Трудового договору.

Відповідно до ст. 9 КЗпП України умови трудового договору, що погіршують становище працівника у порівнянні з загальними нормами трудового законодавства, не є дійсними. Тобто умови в документі під назвою «Трудовий договір» повинні бути або узвичаєними, або покращувати становище працівника, в порівнянні з нормами трудового права. Статтею 23 КЗпП України встановлений вичерпний перелік випадків, коли допускається підписання Трудового договору на певний строк. Тобто, в усіх випадках, не передбачених ч.2 ст.23 КЗпП України, трудовий договір повинен бути укладений на постійній основі безстроково. Правове становище працівника, що уклав із роботодавцем строковий договір, нічим не відрізняється від правового становища працівника, що підписав безстроковий



трудоий договір. Зокрема, вони мають однакове право на відпустку, або на одержання грошової компенсації за невикористану відпустку. Але є деякі важливі відмінності. Наприклад, по закінченню терміну, на який був укладений трудовий договір, працівник підлягає звільненню без написання про це заяви, а лише шляхом видання роботодавцем наказу про звільнення. Власник може звільнити працівника до закінчення терміну дії трудового договору на основі, передбаченої ст. 40, 41 КЗпП України. Однак працівник не може перервати за власної ініціативи трудовий договір, укладений на певний строк, до закінчення його дії, крім випадків, передбачених законодавством.

Трудовий договір можна укласти із суб'єктом підприємницької діяльності без створення юридичної особи або просто із приватною особою. Такий договір повинний бути зареєстрований у державній службі зайнятості в тижневий термін за місцем проживання фізичної особи — роботодавця. Ще одна форма трудового договору — контракт. Така форма трудового договору застосовується як виняткова. Контракт може бути укладений, наприклад, із керівниками підприємств та організацій, що знаходяться в державній власності; із науково-педагогічними і педагогічними працівниками дошкільних, середніх і вищих навчальних закладів; із науковцями, що виконують науково-дослідні роботи; з особами, що здійснюють фахову діяльність у спорті. Головною відмінністю контракту від звичайного трудового договору є його обов'язкова письмова форма, підписання на чітко визначений термін та визначення додаткових прав і обов'язків сторін, навіть не передбачених законодавством.

Як вважає Зайкін А.Д., слід уникати підписання документу із назвою Трудова угода. Таку назву часто використовують для оформлення письмового документу при роботі за сумісництвом. КЗпП України не містить поняття «Трудова угода» і підписання документа з такою назвою вносить непевність у стосунки сторін. Виникає питання: чи варто, наймаючись на роботу, наполягати на підписанні трудового договору. Безумовно, адже такий спосіб

оформлення трудових відносин дає максимальні гарантії обом сторонам договору розраховувати на цивілізовані стосунки у процесі виконання роботи та вирішення спірних питань на правовій основі.

#### Література:

1. Венедиктов В.С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины. - Харьков: Консум, 1996.
2. Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт): учебное пособие. - М., 1995.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. - Харків: Консум, 2000.

### **ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ: ПРОБЛЕМИ, ПРИЧИНИ, СТАН ТА МЕТОДИ БОРОТЬБИ**

Доп. - Хамуленко О., Ю-64

Наук. кер. – ст. викл. Кононенко О.Я.

У сучасному світі торгівля людьми є одним із найбільш рутальних та масових порушень прав і свобод людини. За дінками Міжнародного центру ООН із запобігання злочинності, проблема транснаціональної злочинності зв'язаної з торгівлею людьми, має глобальний характер. За неофіційними даними, в світі щороку близько 4 млн. осіб переправляються через кордони держав для використання в порнобізнесі, підневільній праці та сексуальній експлуатації. Як, у продовж минулого століття з Азії та Африки було ввезено 12 млн. рабів, то упродовж останніх 30 років лише біатських дівчат та жінок до Європи з метою використання у підневільній праці було переправлено близько 13 млн. рошовий обіг від цієї злочинної діяльності, становить 8-10 млрд. доларів на рік. Як свідчать факти, торгівці людьми використовують найбільш вразливі верстви населення, переважно жінок і дітей, з метою сексуальної експлуатації, використання в порнобізнесі та експлуатації праці. Як правило, очин починається з того, що торгівці людьми пропонують