8.2. Трудовий договір та його види

1. Поняття трудового договору

Ст. 21 Кодексу законів про працю України (КЗпП):

трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник виконує визначену роботу, а роботодавець виплачує заробітну плату та забезпечує необхідні умови праці.

Схема

ПРАЦІВНИК
виконує обумовлену роботу
↕
ТРУДОВИЙ ДОГОВІР
↕
РОБОТОДАВЕЦЬ
платить зарплату + забезпечує умови праці

2. Сторони трудового договору

Сторона	Хто
Працівник	фізична особа
Роботодавець	юридична особа або фізична особа, яка використовує найману працю

Працівник, як правило:

особисто виконує трудову функцію.

Роботодавець:

організовує працю + виплачує зарплату + забезпечує трудові гарантії.

3. Основні ознаки трудового договору

Ознака	Зміст
Особисте виконання	працівник виконує роботу особисто
Трудова функція	виконується робота за професією / посадою / визначеними функціями
Процес праці	оплачується саме трудова діяльність, а не лише кінцевий результат

Заробітна плата	систематична виплата роботодавцем
Організація праці	роботодавець організовує трудовий процес
Трудові гарантії	відпустка, робочий час, охорона праці, гарантії звільнення тощо
Соціальне страхування	працівник є застрахованою особою

4. Трудовий договір vs цивільно-правовий договір

Трудовий договір	Цивільно-правовий договір
предмет – процес праці	предмет – результат роботи / послуга
працівник	підрядник / виконавець
трудова функція	конкретне завдання
зарплата	винагорода
роботодавець організовує працю	виконавець переважно сам організовує діяльність
правила трудового права	правила цивільного права
відпустки, робочий час, гарантії	трудові гарантії автоматично не виникають
звільнення	припинення цивільного договору

Формула

трудовий договір = ПРОЦЕС ПРАЦІ

цивільний договір = РЕЗУЛЬТАТ.

5. Зміст трудового договору

Основні умови

місце роботи

- трудова функція
- дата початку роботи
- умови оплати праці
- режим роботи – якщо він індивідуальний
- строк – якщо договір строковий
- інші погоджені умови.

До початку роботи роботодавець повинен поінформувати працівника про трудову функцію, робоче місце, умови праці, права й обов’язки, робочий

час і відпочинок, оплату праці, відпустку, охорону праці та інші визначені ст. 29 КЗпП умови.

6. Види трудового договору за строком

Ст. 23 КЗпП передбачає три варіанти.

Вид	Строк
Безстроковий	на невизначений строк
Строковий	на визначений строк
На час виконання певної роботи	до завершення конкретної роботи

Схема

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР
↓
безстроковий
або
строковий
або
на час виконання певної роботи.

7. Безстроковий трудовий договір

укладається без визначення кінцевої дати.

Це:

загальна модель трудових відносин.

Наприклад:

«прийняти на посаду юриста з 1 жовтня 2026 року»

без зазначення кінцевої дати.

8. Строковий трудовий договір

Строковий договір не повинен використовуватися довільно.

Його укладають, якщо безстрокові трудові відносини неможливі через:

характер роботи
або
умови її виконання

або
інтереси працівника
або
випадки, прямо передбачені законом.

Приклади

Ситуація	Строковий договір
Заміщення працівниці у відпустці для догляду за дитиною	✅
Сезонна робота	✅
Тимчасовий проєкт	✅
Робота, яка за своєю природою постійна, просто тому що роботодавцю так зручніше	за загальним правилом ❌

9. Як може визначатися строк?

конкретною датою
або
певним періодом
або
настанням події.

Наприклад:

до 31 грудня 2027 року;

на один рік;

до дня виходу основного працівника на роботу.

10. Договір на час виконання певної роботи

Приклад

укласти трудовий договір
↓
для виконання визначеної роботи
↓
роботу завершено
↓
договір припиняється.

Тут точна календарна дата завершення може заздалегідь бути невідомою.

11. Перетворення строкового договору на безстроковий

Якщо:

строк договору закінчився

- трудові відносини фактично продовжуються
- жодна сторона не вимагає їх припинення

→ трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк.

Так само договори, які переукладаються один або кілька разів, за загальним правилом можуть вважатися безстроковими, крім випадків, передбачених ст. 23 КЗпП.

12. Контракт

Контракт – особлива форма трудового договору.

У контракті можуть детальніше визначатися:

строк

- права
- обов’язки
- відповідальність
- матеріальне забезпечення
- організація праці
- додаткові умови припинення.

Важливо

контракт ≠ будь-який письмовий трудовий договір.

Сфера застосування контракту:

визначається законом.

Пастка

Роботодавець:

❌ не може просто вирішити, що всі працівники працюватимуть «за контрактом», якщо закон цього не передбачає.

13. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом (ТДНЧ) – особливий вид трудового договору за ст. 21¹ КЗпП.

Суть

конкретний постійний графік не встановлений
↓
роботодавець надає роботу за потреби
↓
працівник виконує її у погоджений час.

Але

це повноцінний трудовий договір → усі основні трудові гарантії зберігаються.

14. Основні правила ТДНЧ

Правило	Значення
Постійна робота не гарантується	робота надається за потреби
Письмова форма	обов’язкова
Максимум у роботодавця	до 10 % усіх трудових договорів
Якщо працівників менше 10	не більше 1 такого договору
Мінімальна оплачувана тривалість	32 години на місяць
Базові години	не більше 40 годин на тиждень
Базові дні	не більше 6 днів на тиждень

Якщо фактично роботи було менше ніж 32 години на місяць, працівникові все одно гарантується оплата не менше ніж за 32 години відповідно до умов договору.

15. Студентський трудовий договір – новий вид

З 2025 року КЗпП прямо передбачає:

студентський трудовий договір.

Це особливий вид трудового договору між:

здобувачем освіти

- підприємством / установою / організацією,

який поєднує:

навчання на робочому місці

- виконання трудових функцій.

Зокрема:

при дуальній формі здобуття освіти.

Строк

не може перевищувати строк навчання.

16. Надомна робота

Надомна робота – форма організації праці.

Схема

працівник
↓
працює за місцем проживання або в іншому визначеному приміщенні
↓
робоче місце є фіксованим
↓
трудові відносини зберігаються.

Важливо

трудовий договір про надомну роботу укладається письмово.

17. Дистанційна робота

Дистанційна робота:

робота поза приміщеннями роботодавця

- у місці, яке працівник обирає сам
- із використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Надомна	Дистанційна
фіксоване робоче місце	місце визначає працівник
прив’язка до конкретного приміщення	можна працювати з різних місць
може використовуватися обладнання роботодавця	характерне використання цифрових технологій

Пастка

дистанційна / надомна робота – передусім форми організації праці, а не самостійна класифікація договорів за строком.

18. Домашній працівник

Домашній працівник:

фізична особа, яка виконує домашню працю в межах трудових відносин з роботодавцем.

Домашня праця:

робота для домогосподарства за трудовим договором.

Особливості

письмовий трудовий договір

- 2 примірники
- визначення виду роботи
- оплати
- робочого часу
- відпочинку
- відпустки.

Не вважається домашньою працею:

нерегулярна робота для домогосподарства до 40 годин на місяць.

19. Спрощений режим регулювання трудових відносин

Це:

не окремий вид трудового договору,

а спеціальний режим його регулювання.

Він може застосовуватися добровільно, зокрема:

Умова	Режим можливий
Роботодавець – мале/середнє підприємство, до 250 працівників	✅
Зарплата працівника понад 8 мінімальних зарплат на місяць	✅
Юридична особа публічного права	❌

У цьому режимі письмовий трудовий договір стає основним інструментом регулювання умов праці.

20. Форма трудового договору

Загальне правило ст. 24 КЗпП:

трудовий договір укладається, як правило, письмово.

Письмова форма обов'язкова, зокрема:

Випадок
організований набір працівників
особливі природні / географічні умови та підвищений ризик
контракт
працівник вимагає письмової форми
неповнолітній працівник
роботодавець — фізична особа
дистанційна робота
надомна робота
нефіксований робочий час
домашня праця
інші випадки, передбачені законом

21. Документи при прийнятті на роботу

Працівник подає:

Документ	Коли
Паспорт / документ, що посвідчує особу	завжди

Трудова книжка або відомості з реєстру	відповідно до законодавства
Документ про освіту / кваліфікацію	якщо робота цього потребує
Документ про стан здоров'я	у передбачених законом випадках
Військово-обліковий документ	у передбачених законом випадках
Інші документи	тільки якщо передбачено законом

22. Що роботодавець НЕ може вимагати?

Ст. 25 КЗпП забороняє вимагати, зокрема:

відомості про партійну належність

- національну належність
- походження
- реєстрацію місця проживання / перебування
- документи, які законом не передбачені.

23. Оформлення прийняття на роботу

Схема

домовленість сторін
↓
трудовий договір
↓
наказ / розпорядження роботодавця
↓
повідомлення ДПС
↓
ДОПУСК ДО РОБОТИ.

Працівника за загальним правилом не можна допустити до роботи без оформлення трудового договору наказом / розпорядженням і повідомлення відповідного органу про прийняття на роботу.

24. Випробування при прийнятті на роботу

Випробування:

не виникає автоматично.

Потрібна:

домовленість сторін

- умова про випробування в наказі про прийняття.

Строки

Працівник	Максимальний строк
Загальне правило	3 місяці
В окремих випадках	6 місяців
Робітники	1 місяць

25. Кому за звичайних умов випробування не встановлюється?

Зокрема:

особам до 18 років

- вагітним жінкам
- одиноким матерям із дитиною до 14 років або дитиною з інвалідністю
- особам, обраним на посаду
- переможцям конкурсу
- особам зі строковим договором до 12 місяців
- сезонним і тимчасовим працівникам
- внутрішньо переміщеним особам
- іншим передбаченим законом категоріям.

26. Якщо випробування не пройдено

Якщо встановлено невідповідність працівника роботі:

роботодавець може звільнити його протягом строку випробування

- письмово попередити за 3 дні.

Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати:

він вважається таким, що випробування пройшов.

27. Особливості воєнного стану

Під час воєнного стану діє Закон № 2136-IX.

Загальне правило КЗпП	Під час воєнного стану
форма договору визначається ст. 24	сторони за згодою визначають форму договору
випробування заборонене для окремих категорій	може встановлюватися для будь-якої категорії працівників
строковий договір – лише за умов ст. 23	допускається ширше використання для оперативного залучення працівників і заміщення відсутніх

Дуже важлива пастка

під час воєнного стану спеціальний Закон № 2136-IX має пріоритет у питаннях, які він спеціально врегулював.

28. Строкові договори під час воєнного стану

Роботодавець може укладати строкові договори, зокрема для:

оперативного залучення нових працівників

- усунення кадрового дефіциту
- заміщення працівників, які евакуйовані, у відпустці, простої, тимчасово непрацездатні або місцезнаходження яких невідоме.

29. Що НЕ є окремим видом трудового договору?

Поняття	Окремий вид договору?
Неповний робочий час	❌
Гнучкий режим робочого часу	❌
Сумісництво	❌
Дистанційна робота	радше форма організації праці
Надомна робота	радше форма організації праці
Спрощений режим	❌ режим регулювання
Контракт	особлива форма трудового договору
Нефіксований робочий час	✅ особливий вид
Студентський трудовий договір	✅ особливий вид

30. Основні види

Вид / форма	Головне

Безстроковий	кінцевої дати немає
Строковий	визначений строк
На час певної роботи	до завершення роботи
Контракт	особлива форма; тільки коли закон дозволяє
З нефіксованим робочим часом	робота за викликом / потребою роботодавця з гарантіями ст. 21¹
Студентський	навчання + трудова функція; не довше строку навчання
Дистанційна робота	робота поза приміщенням роботодавця, місце обирає працівник
Надомна робота	робота у фіксованому визначеному місці
Домашній працівник	робота для домогосподарства
Спрощений режим	спеціальна модель регулювання, а не самостійний вид договору