

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

НАНЬЄВА МАРІЯ ІВАНІВНА

УДК 349.22:331.106 (477)

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ  
ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ  
ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Одеса – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник** доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України,  
заслужений діяч науки і техніки України  
**ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна**,  
Національний університет  
«Одеська юридична академія»,  
декан соціально-правового факультету

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, доцент  
**ВИШНОВЕЦЬКА Світлана Василівна**,  
Національний авіаційний університет,  
завідувач кафедри цивільного права і процесу;


доктор юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
**ШУМИЛО Михайло Миколайович**,  
Інститут держави і права  
ім. В.М. Корецького НАН України,  
старший науковий співробітник  
відділу проблем цивільного, трудового та  
підприємницького права

Захист відбудеться 23 грудня 2017 р. о \_\_\_ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23).

З дисертацією можна ознайомитись у науковій бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса, вул. Академічна, 2.

Автореферат розісланий « \_\_\_\_ » листопада 2017 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради



**І.В. Лагутіна**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Одним із основних трудових прав людини є право на працю, яке реалізується шляхом укладення трудового договору. Враховуючи важливість трудового договору для виникнення індивідуальних трудових правовідносин і забезпечення прав та інтересів його сторін, чинне трудове законодавство докладно регламентує процедуру і умови його укладення, передбачає спеціальні гарантії, спрямовані на реалізацію конституційного права кожного на працю. Другим важливим соціальним завданням, яке вирішується при укладенні трудового договору, є створення роботодавцю необхідних умов і можливостей здійснювати добір таких працівників, які найбільшою мірою відповідають його господарській та іншій діяльності, спрямованій на отримання прибутку та ефективне виконання інших завдань.

Теоретичні та практичні проблеми укладення трудового договору досліджуються у наукових працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишновецької, Г.С. Гончарової, О.В. Данилюка, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, О.О. Конопельцевої, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Б.А. Римаря, С.О. Сільченка, Є.Б. Хохлова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, М.М. Шумила, О.М. Ярошенка та ін.

Дослідженню окремих аспектів укладення трудового договору присвячені кандидатські дисертації вітчизняних науковців: В.С. Пересунько «Юридичні гарантії при укладенні трудового договору» (2002), М.О. Міщука «Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору» (2008), С.В. Мороза «Правове регулювання укладення трудового договору» (2012) та ін.

Утім, незважаючи на значну увагу вчених до проблем правового регулювання трудового договору, деякі питання теорії трудового договору, в тому числі його укладення, потребують ґрунтовного наукового дослідження на підґрунті оновленого трудового законодавства України, сучасного трудового законодавства зарубіжних країн, проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України).

Можливості найбільш повного здійснення конституційного права на працю залежать від ефективності норм трудового права, їх здатності всебічно регулювати трудові відносини. Перед наукою трудового права стоїть завдання сформулювати конкретні пропозиції щодо вдосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України в частині укладення трудового договору з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Значення чіткої правової регламентації процедури укладення трудового договору та її дотримання має особливе значення у сучасних соціально-економічних умовах, коли непоодинокими є випадки, в яких трудовий

договір взагалі не укладається, особливо в тіньовому секторі економіки, або укладаються цивільно-правові договори, пов'язані з працею, незважаючи на наявність правових ознак трудового договору, передбачених законом.

Недосконалість правової регламентації процедури укладення трудового договору зумовлює виникнення проблем у правозастосовній практиці при вирішенні трудових спорів, перешкоджає ефективному захисту працівниками своїх трудових прав та інтересів у разі їх порушення.

Таким чином, актуальність даного дослідження обумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права щодо укладення трудового договору та вдосконалення чинного законодавства України, проекту ТК України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн, а також правозастосовної практики в цій сфері.

### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія», «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Функціонування трудового права та права соціального забезпечення в умовах інтеграційного розвитку України» на 2016-2020 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права щодо укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн, а також внесення науково-обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення норм чинного трудового законодавства, проекту ТК України в цій сфері з урахуванням позитивного зарубіжного законодавчого досвіду.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися наступні завдання:

визначити поняття та ознаки трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн;

здійснити класифікацію видів трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн;

визначити поняття укладення трудового договору та його нормативної основи;

охарактеризувати порядок та умови укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн;

розглянути вимоги до працівників при укладенні трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн;

з'ясувати особливості укладення трудового договору з окремими категоріями працівників;

визначити гарантії для працівників при укладенні трудового договору;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України в частині укладення трудового договору з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн.

*Об'єктом дослідження* є трудові правовідносини, які виникають при укладенні трудового договору.

*Предметом дослідження* є укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми укладення трудового договору в їх розвитку і взаємозв'язку (розділи 1, 2, 3). Формально-логічний метод використовувався при визначенні понять «трудоий договір», «працівник», «роботодавець», «укладення трудового договору», «медичний огляд при прийнятті на роботу» та ін. (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.3). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі актів національного трудового законодавства та законодавства окремих зарубіжних країн (підрозділи 2.1-2.5, 3.1, 3.2). Логіко-нормативний метод та метод моделювання використовувалися для формулювання пропозицій щодо вдосконалення чинного КЗпП України, інших актів трудового законодавства України, проекту ТК України (підрозділи 2.1-2.5, 3.1, 3.2).

Емпіричну базу дисертаційного дослідження становлять матеріали судової практики та органів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю за 2010-2016 роки.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є одним із перших у сучасній вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним порівняльно-правовим дослідженням укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

*вперше:*

визначено поняття укладення трудового договору як юридичної процедури, що являє собою сукупність передбачених законодавством дій, заходів і заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості

працівника. Укладення трудового договору є також юридичним фактом, на підставі якого виникають індивідуальні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем;

виокремлено стадії укладення трудового договору: 1) попередні переговори між роботодавцем і особою, яка працевлаштовується, з поданням необхідних документів і відомостей, здійснення певних дій та вжиття заходів, передбачених законодавством; 2) досягнення угоди між сторонами щодо умов трудового договору і дати початку роботи;

внесено пропозицію щодо запровадження у національне трудове законодавство терміну «незаконна робота», якою слід вважати: 1) роботу, що виконується без укладення трудового договору або на підставі цивільно-правового договору, пов'язаного з працею, незважаючи на наявність ознак трудового договору, передбачених законом; 2) роботу, що виконується на підставі трудового договору, укладеного з порушенням трудового законодавства. Запропоновано зміст окремої статті, якою слід доповнити КЗпП України, проект ТК України;

обґрунтовано необхідність доповнення глави III «Трудовий договір» КЗпП України окремою статтею «Документи та відомості про особу, які подаються при укладенні трудового договору», і закріплення в ній переліку загальних та спеціальних документів, необхідних для укладення трудового договору, а також документів, які особа може подавати за власною ініціативою;

запропоновано доповнити главу III КЗпП України, главу I Книги другої проекту ТК України окремою статтею «Укладення трудового договору за певних умов» наступного змісту: «У випадках, передбачених цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства України, укладенню трудового договору можуть передувати проведення конкурсу, обрання на посаду, призначення на посаду та інші заходи, які дозволяють визначити професійну придатність претендента на відповідну посаду»;

визначено особливості укладення трудового договору при нетипових формах зайнятості (надомними, домашніми, дистанційними працівниками, працівниками, які надають послуги роботодавцю особистого характеру із ведення домашнього господарства та ін.) за законодавством окремих зарубіжних країн та внесено конкретні пропозиції щодо їх закріплення у КЗпП України, проект ТК України;

з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн доведено необхідність доповнення Книги четвертої «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» проекту ТК України нормами про особливості укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками, медичними працівниками, професійними спортсменами, працівниками релігійних організацій, працівниками транспорту, дипломатичними працівниками, фермерськими працівниками;

*удосконалено:*

законодавче визначення поняття трудового договору (ч. 1 ст. 31 проекту ТК України) як письмової угоди, що укладається в індивідуальному порядку між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією із додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за цією угодою, створювати належні, безпечні і здорові умови праці відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективних договорів, нормативних актів роботодавця і цієї угоди та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату;

визначення поняття роботодавця як юридичної особи незалежно від організаційно-правової форми власності, галузевої належності, підпорядкування та повністю дієздатної фізичної особи, які мають право найму працівників на підставі трудового договору, укладеного відповідно до чинного законодавства, а також поняття працівника як дієздатної фізичної особи, яка працює на відповідному оплачуваному робочому місці та уклала з роботодавцем письмовий трудовий договір в індивідуальному порядку;

поняття медичного огляду, який запропоновано визначити як охоронний та превентивний захід, проходження якого є обов'язковим для працівників певних категорій у передбачених законодавством випадках, з метою збереження стану здоров'я працівників, а також встановлення їхньої здатності виконувати певну роботу;

класифікацію видів трудового договору з урахуванням досвіду окремих зарубіжних країн. Запропоновано додаткові критерії класифікації трудового договору, серед яких порядок укладення, зміни та припинення трудового договору, місце застосування праці, суб'єктний склад, зміст трудового договору;

*дістало подальшого розвитку:*

положення про значення трудового договору, який запропоновано також розглядати як важливий інструмент кадрового менеджменту, джерело суб'єктивних трудових прав, форму реалізації конституційного права кожного на працю, юридичну модель індивідуальних трудових відносин;

положення про розмежування процедури укладення трудового договору та процедури оформлення вже укладеного трудового договору. До останньої віднесено подання працівником письмової заяви про прийняття на роботу, візування заяви уповноваженими особами та резолюція власника або уповноваженого ним органу, видання наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу, пред'явлення наказу працівникові під розписку, внесення запису до трудової книжки (оформлення трудової книжки працівникам, які стають на роботу вперше, тощо);

обґрунтування необхідності законодавчого закріплення форм добору працівників роботодавцем та прямої заборони дискримінаційних дій з боку роботодавця при доборі працівників;

визначення вимог до працівників, які запропоновано диференціювати на вимоги до професійних якостей працівника (наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи), вимоги до віку і стану здоров'я працівників, вимоги до наявності громадянства та знання державної мови, вимоги до моральних якостей працівника, вимоги до проживання і наявності права голосу та інші вимоги, а також пропозиції щодо їх законодавчого закріплення.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем укладення трудового договору;

правотворчій діяльності – для удосконалення КЗпП України, інших актів трудового законодавства, проекту ТК України в частині укладення трудового договору;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного трудового законодавства в частині укладення трудового договору органами судової влади, органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, органами з вирішення трудових спорів (конфліктів);

навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», а також спеціальних курсів «Трудові спори», «Забезпечення трудових прав», «Порівняльне трудове право», підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», міжнародних та всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях, засіданнях круглих столів: Міжнародній науково-практичній конференції «Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України» (м. Одеса, 15-16 травня 2015 року); Всеукраїнській науковій конференції студентів та аспірантів «Верховенство права очима правників-початківців» (м. Одеса, 3 грудня 2016 року); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Правова реформа в сучасних умовах: досягнення і перспективи» (м. Київ, 26 лютого 2016 року); Всеукраїнському круглому столі, присвяченому 40-річчю кафедри соціального права (м. Львів, 1 квітня 2016 року); VII Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 16 квітня 2016 року); II Міжнародній науково-практичній конференції «Тенденції розвитку науки



трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 21-22 квітня 2016 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції» (м. Одеса, 20 травня 2016 року); VII Міжнародній науково-практичній конференції «Ефективність норм права» (м. Київ, 17 листопада 2016 року); VIII Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 8 квітня 2017 року).

**Публікації.** Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 14 публікаціях, у тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 9 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях, засіданні круглого столу.

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (200 найменувань), додатків. Загальний обсяг дисертації складає 215 сторінок, з яких основний зміст – 185 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну одержаних результатів та їх практичне значення, зазначено про апробацію результатів дослідження, публікації, структуру та обсяг дисертації.

**Перший розділ «Поняття, ознаки та види трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн»** складається з трьох підрозділів, присвячених визначенню поняття, ознак, критеріїв класифікації видів трудового договору, укладення трудового договору та характеристик його правового регулювання.

У **підрозділі 1.1. «Поняття та ознаки трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн»** визначаються поняття та ознаки трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

Проаналізовано законодавче визначення поняття трудового договору у ч. 1 ст. 21 КЗпП України, ст. 1 ТК Республіки Білорусь, ч.5 ст. 3 ТК Азербайджанської Республіки, ст. 83 ТК Вірменії, ст. 93 ТК Литовської Республіки, ст. 45 ТК Молдови, ст. 24 ТК Республіки Казахстан, ч. 1 ст. 16 ТК Туркменістану та ін. Встановлено, що визначення поняття трудового договору у КЗпП України істотно не відрізняється від аналогічних визначень у трудових кодексах зазначених вище країн. Тільки у ст. 45 ТК Молдови міститься визначення поняття індивідуального трудового договору.

Зроблено висновок, що в жодному із проаналізованих понять не міститься повний перелік ознак трудового договору. Зокрема, у понятті трудового договору, закріпленому у частині першій ст. 21 КЗпП України, не зазначаються такі ознаки трудового договору, як укладення трудового договору між працівником і роботодавцем в індивідуальному порядку, особисте виконання роботи працівником виключно або головним чином в інтересах роботодавця, виконання роботи працівником за визначеною трудовою функцією, виконання роботи працівником під керівництвом та контролем роботодавця, обов'язок роботодавця своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівникові заробітну плату та деякі інші.

Запропоновано удосконалити поняття трудового договору, передбачене у частині першій ст. 21 КЗпП України, частині першій ст. 31 проекту ТК України, з метою найбільш повного закріплення правових ознак трудового договору. Відзначено, що це має не тільки теоретичне, а й прикладне значення, зокрема, при визначенні правової природи укладеного договору.

У *підрозділі 1.2. «Види трудового договору»* здійснюється класифікація видів трудового договору за різними підставами. Зазначено, що недоліком чинного КЗпП України є те, що в ньому закріплена тільки одна класифікація видів трудового договору – залежно від строку (ст. 23).

Встановлено, що у трудових кодексах зарубіжних країн, які досліджено в дисертації, окрема стаття про види трудових договорів міститься тільки у ТК Вірменії (ст.94) і ТК Литовської Республіки (ст.108). При цьому у ст. 94 ТК Вірменії передбачено лише два види трудового договору (на невизначений і визначений строк), а далі у ст. 95 закріплено види трудового договору на визначений строк, якщо: 1) працівник надає роботодавцю послуги особистого характеру; 2) роботу виконують надомники; 3) виконується робота за сумісництвом; 4) виконується тимчасова робота (строком до двох місяців). Аналогічні види трудових договорів передбачені у ст. 108 ТК Литовської Республіки, проте на відміну від ТК Вірменії дані види трудових договорів можуть укладатися як на визначений, так і на невизначений строк. Крім того, у ст. 108 ТК Литовської Республіки міститься посилання й на інші види трудових договорів.

Водночас у кодексах багатьох зарубіжних країн закріплені норми й про інші види трудових договорів, зокрема, про надання послуг особистого характеру (ст. 97 ТК Вірменії, ст. 116 ТК Литовської Республіки), домашню працю (ст. 136 ТК Казахстану, ст. 296 ТК Туркменістану), дистанційну працю (ст. 138 ТК Казахстану) та ін.

Відзначено переваги проекту ТК України порівняно з чинним КЗпП України у закріпленні видів трудових договорів. У законопроекті застосовується більш широкий перелік критеріїв класифікації трудових договорів. Проте, як і в КЗпП України, у проекті ТК України відсутня спеціальна норма про види трудового договору.

Запропоновано змінити назву ст. 23 «Строк трудового договору» КЗпП України, ст. 35 ТК України, іменувати їх «Види трудового договору» та передбачити в них зазначені вище види трудових договорів.

У *підрозділі 1.3. «Поняття та правове регулювання укладення трудового договору»* аналізуються поняття та правове регулювання укладення трудового договору.

Укладення трудового договору визначено як юридичну процедуру, тобто сукупність передбачених законодавством дій, заходів та заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості працівника.

Обґрунтовано, що процедура укладення трудового договору складається з таких правових дій та заходів: 1) подання документів та відомостей про особу, необхідних для укладення трудового договору; 2) додержання встановлених вимог до працівників; 3) проведення медичного огляду осіб при прийнятті на роботу; 4) досягнення угоди між працівником і роботодавцем щодо умов трудового договору і дати початку роботи; 5) укладення трудового договору у формі, передбаченій законодавством; 6) додержання гарантій для працівників при укладенні трудового договору.

У випадках, передбачених чинним законодавством, укладенню трудового договору можуть передувати проведення конкурсу, обрання на посаду, призначення на посаду та інші заходи, що дозволяють визначити професійну придатність претендента на відповідну роботу, посаду. У зв'язку з цим запропоновано доповнити главу III КЗпП України, главу I Книги другої проекту ТК України окремою статтею «Укладення трудового договору за певних умов».

Зазначено, що у главі III «Трудовий договір» КЗпП України безпосередньому врегулюванню укладення трудового договору присвячено тільки одну ст. 24 з відповідною назвою, що викликає заперечення. Норми про укладення трудового договору містяться у главі I «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої проекту ТК України. Назву даної глави законопроекту запропоновано змінити та іменувати її «Трудові відносини. Укладення трудового договору». У трудових кодексах багатьох зарубіжних країн норми про укладення трудового договору закріплені в окремій главі з відповідною назвою (наприклад, главі 2 ТК Республіки Білорусь, главі 12 ТК Вірменії, главі 2 «Укладення і виконання індивідуального трудового договору» ТК Молдови та ін.).

Другий розділ «Порядок та умови укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн» складається з п'ятих підрозділів, у яких аналізується процедура укладення трудового договору.

У *підрозділі 2.1. «Документи та відомості про особу, які подаються при укладенні трудового договору»* розглядається перелік документів, необхідних для укладення трудового договору.

Звернуто увагу на недосконалість змісту частини другої ст. 24 КЗпП України, в якій вказується тільки про окремі документи, які громадянин зобов'язаний подати при укладенні трудового договору. Запропоновано поділити документи, необхідні для укладення трудового договору, на загальні та спеціальні, а також передбачити документи, які особа може подати за власною ініціативою.

Зазначено, що у ст. 24 КЗпП України не передбачено подання відомостей про особу у встановлених законодавством випадках (наприклад, при проходженні спеціальної перевірки для зайняття окремих посад, визначених законом, відомості про попередню роботу особи і т. ін.). Відповідні норми закріплені у частинах четвертій і п'ятій ст. 49 проекту ТК України. Внесено пропозицію про доповнення частини п'ятої зазначеної статті, в якій йдеться про збір роботодавцем інформації про попередню роботу особи, положенням про необхідність дотримання законодавства про захист персональних даних.

З урахуванням зарубіжного законодавчого досвіду обґрунтовано необхідність доповнення глави III КЗпП України окремою статтею «Документи та відомості про особу, які подаються при укладенні трудового договору» та закріплення в ній зазначених вище документів та відомостей про особу.

У підрозділі 2.2. «Вимоги до працівників при укладенні трудового договору» аналізуються положення чинного трудового законодавства України, окремих зарубіжних країн, проекту ТК України про вимоги до працівників, які мають бути враховані при укладенні трудового договору.

У КЗпП України відсутня окрема стаття про встановлення вимог до працівників. Зазначені вимоги передбачені досить значною кількістю законів, інших актів трудового законодавства і стосуються віку, освіти, професійної підготовки, стану здоров'я тощо. Встановлено, що у трудових кодексах зарубіжних країн, які досліджуються в дисертації, також відсутні спеціальні норми про встановлення вимог до працівників.

У підрозділі запропоновано виокремлювати вимоги до професійних якостей працівника (наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи), вимоги до віку і здоров'я працівників, вимоги до наявності громадянства та знання державної мови, вимоги до моральних якостей працівника, вимоги до проживання і наявності права голосу та інші вимоги.

Виокремлено вимоги до працівників, які встановлюються законодавством, у тому числі ті, що можуть встановлюватися тільки законом, і вимоги, що можуть встановлюватися роботодавцем.

Проаналізовано зміст ст. 26 «Встановлення вимог до працівників» проекту ТК України та сформульовані конкретні пропозиції щодо його вдосконалення.

У підрозділі 2.3. «Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу» визначено поняття медичного огляду та розглянуто правові підстави його проведення.

Встановлено правові ознаки медичного огляду, з урахуванням яких сформульовано його поняття. Обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення механізму проведення медичного огляду, зокрема, строків проходження, правових наслідків допуску роботодавцем до роботи осіб, які не пройшли попереднього медичного огляду, та ухилення особи від проходження медичного огляду під час прийняття на роботу. Внесено пропозицію про розширення кола осіб, які проходять обов'язкові медичні огляди під час прийняття на роботу, з урахуванням норм ТК Туркменістану, ТК Вірменії та ін.

Проаналізовано ст. 27 «Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу» проекту ТК України та сформульовано пропозиції про внесення доповнень до зазначеної статті. Запропоновано перенести ст. 27 із глави 3 «Суб'єкти трудових відносин» Книги першої до глави 1 «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої проекту ТК України.

У підрозділі 2.4. «Зміст та форма трудового договору» досліджуються передбачені КЗпП України, трудовими кодексами окремих зарубіжних країн, проектом ТК України зміст трудового договору та його форма.

Звернуто увагу на відсутність у КЗпП України спеціальної норми про зміст трудового договору на відміну від трудових кодексів окремих зарубіжних країн (ст. 43 ТК Азербайджанської Республіки, ст. 19 ТК Республіки Білорусь, ст. 84 ТК Республіки Вірменія, ст.ст. 94, 95 ТК Литовської Республіки та ін.). Зміст трудового договору практично в усіх кодексах (законах) розглядається як сукупність відомостей (реквізитів) та умов трудового договору, перелік яких, у свою чергу, має деякі відмінності. Зокрема, до обов'язкових віднесено такі умови трудового договору, як місце роботи, трудова функція, день початку роботи, строк дії трудового договору, розмір оплати праці, умови праці, трудовий розпорядок. У трудових кодексах деяких країн, наприклад, Казахстану, до обов'язкових (або істотних) умов трудового договору також віднесено права та обов'язки сторін, характеристики умов праці, режим робочого часу і часу відпочинку та деякі інші.

На відміну від КЗпП України, до проекту ТК України включено окрему ст. 32 «Зміст трудового договору». У дисертації запропоновано закріпити в зазначеній статті вичерпний перелік обов'язкових умов трудового договору, а також доповнити зазначену статтю окремою частиною сьомою такого змісту: «Умови трудового договору, які погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством України, є недійсними. Трудовий договір може бути змінений тільки за згодою сторін».

У підрозділі підкреслюється значення письмової форми трудового договору. Звернуто увагу на наявність у трудовому законодавстві деяких зарубіжних країн типової (зразкової) форми трудового договору, що затверджується урядом або уповноваженим органом (ст. 18 ТК Республіки

Білорусь, ст. 99 ТК Литовської Республіки). Обґрунтовано доцільність затвердження відповідної форми і у законодавстві України.

У *підрозділі 2.5. «Укладення трудового договору за певних умов»* аналізуються положення актів чинного трудового законодавства України та окремих зарубіжних країн у частині укладення трудового договору з особою, обраною на посаду, за результатами конкурсу, з особою, призначеною на посаду, а також на підставі рішення суду.

Встановлено, що на відміну від КЗпП України у трудових кодексах окремих зарубіжних країн закріплені спеціальні норми про конкурсний відбір працівників (ст.86 ТК Вірменії, ст. 101 ТК Литовської Республіки, ст. 50 ТК Азербайджану ін.), виборні посади (ст. 102 ТК Литовської Республіки, ст. 87 ТК Вірменії та ін.). На підставі аналізу актів трудового законодавства зарубіжних країн обґрунтовано необхідність доповнення відповідними статтями чинний КЗпП України.

Проаналізовано зміст ст.ст. 51-54 проекту ТК України про укладення трудового договору за зазначених вище умов і сформульовано конкретні пропозиції про внесення змін та доповнень до цих статей з урахуванням зарубіжного законодавчого досвіду.

Запропоновано доповнити главу III КЗпП України, главу I Книги другої проекту ТК України окремою статтею «Укладення трудового договору за певних умов» наступного змісту: «У випадках, передбачених цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства України, укладенню трудового договору можуть передувати проведення конкурсу, обрання на посаду, призначення на посаду та інші заходи, які дозволяють визначити професійну придатність претендента на відповідну посаду».

**Третій розділ «Гарантії працівникам при укладенні трудового договору»** складається з двох підрозділів, присвячених характеристиці загальних та спеціальних гарантій, передбачених законодавством України та окремих зарубіжних країн.

У *підрозділі 3.1. «Загальні гарантії працівникам при укладенні трудового договору»* зазначено, що нормативний зміст більшості гарантій при укладенні трудового договору зводиться до певних заборон, звернутих до роботодавців. Гарантії працівникам при укладенні трудового договору запропоновано поділити на загальні та спеціальні. До загальних гарантій віднесено заборону необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору та заборону дискримінації при прийнятті на роботу, що впливає зі змісту ст. 22 КЗпП України.

Звернуто увагу на відсутність у частині першій ст. 22 КЗпП України визначення поняття необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. У частині другій зазначеної статті закріпленій обмежений перелік обставин, за яких забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору, не міститься посилання на інші обставини, не вказується про те,

що ці обставини не стосуються ділових якостей працівника. Враховуючи позитивний законодавчий досвід окремих зарубіжних країн, сформульовано пропозиції про внесення доповнень до ст. 22 КЗпП України.

Проаналізовано зміст ст. 28 «Відмова у прийнятті на роботу» проекту ТК України. Запропоновано змінити назву зазначеної статті та іменувати її «Відмова в укладенні трудового договору», а також перенести її із глави 3 «Суб'єкти трудових відносин» Книги першої до глави 1 «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої проекту ТК України.

Обґрунтовано доцільність доповнення ст. 22 КЗпП України положенням про те, що за письмовою вимогою особи, якій відмовлено в укладенні трудового договору, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити причину відмови у письмовій формі у строк не пізніше семи днів з дня пред'явлення такої вимоги. Відмова в укладенні трудового договору може бути оскаржена в судовому порядку. Відповідні доповнення запропоновано внести до частини четвертої ст. 28 проекту ТК України.

У *підрозділі 3.2. «Спеціальні гарантії працівникам при укладенні трудового договору»* розглядаються гарантії окремим категоріям працівників при прийнятті на роботу. Йдеться про осіб, зазначених у частині другій ст. 232 КЗпП України, зокрема, працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації, вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; виборних працівників після закінчення строку повноважень тощо, а також інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Запропоновано норму про зобов'язання власника або уповноваженого ним органу укласти трудовий договір із зазначеними особами закріпити в окремій частині ст. 22 КЗпП України.

## ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн.

1. Законодавчі визначення поняття трудового договору у ч. 1 ст. 21 КЗпП України і відповідних статтях трудових кодексів окремих зарубіжних країн суттєво не відрізняються і не містять повного переліку правових ознак зазначеного договору, що ускладнює з'ясування правової природи укладеного договору у разі виникнення спорів на практиці.

Видається доцільним визначити поняття трудового договору в частині першій ст. 21 КЗпП України, частині першій ст. 31 ТК України як письмової угоди, що укладається в індивідуальному порядку між працівником і

роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією із додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець зобов'язується надати працівникові обумовлену цією угодою роботу у визначений строк, створювати належні, безпечні і здорові умови праці відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективних договорів, нормативних актів роботодавця і цієї угоди та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

2. Запропоновано змінити назву ст. 23 «Строк трудового договору» КЗпП України, ст. 35 проекту ТК України та іменувати їх «Види трудового договору». У частині першій зазначених статей доцільно передбачити такі види трудових договорів: 1) трудовий договір на невизначений строк (безстроковий); 2) трудовий договір на визначений строк; 3) трудовий договір про тимчасову роботу; 4) трудовий договір про сезонну роботу; 5) трудовий договір про сумісництво; 6) трудовий договір про надомну працю; 7) трудовий договір про надання послуг особистого характеру з ведення домашнього господарства; 8) трудовий договір про домашню працю; 9) трудовий договір про дистанційну працю; 10) інші види трудових договорів.

3. Укладення трудового договору є юридичною процедурою, що являє собою сукупність передбачених законодавством правових дій, заходів та заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості працівника. Процедура укладення трудового договору складається з таких правових дій та заходів: 1) подання документів та відомостей про особу, необхідних для укладення трудового договору; 2) додержання встановлених вимог до працівників; 3) проведення медичного огляду осіб при прийнятті на роботу; 4) досягнення угоди між працівником і роботодавцем щодо умов трудового договору і дати початку роботи; 5) укладення трудового договору у формі, передбаченій законодавством; 6) додержання гарантій для працівників при укладенні трудового договору.

Укладення трудового договору є також юридичним фактом, на підставі якого виникають індивідуальні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем.

4. Укладення трудового договору як юридична процедура складається з таких стадій: 1) проведення попередніх переговорів між працівником і особою, яка працевлаштовується, з поданням необхідних документів і відомостей, здійсненням дій і вжиттям заходів, передбачених законодавством; 2) досягнення угоди між працівником і роботодавцем щодо умов трудового договору і дати початку роботи.

5. Процедуру укладення трудового договору слід розмежовувати від процедури оформлення вже укладеного трудового договору. До останньої віднесено подання працівником письмової заяви про прийняття на роботу, візування заяви уповноваженими особами та резолюція власника або



уповноваженого ним органу, видання наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу, ознайомлення працівника з наказом під розписку, внесення запису до трудової книжки тощо.).

У зв'язку з цим викликає заперечення наявність у кодексах деяких зарубіжних країн норми про те, трудовий договір укладається шляхом видання наказу роботодавця про прийняття на роботу особи на підставі її письмової заяви (наприклад, ч. 2 ст. 16 ТК Туркменістану). Слід відзначити правильний підхід до врегулювання цього питання у КЗпП України, у частині третій ст. 24 якого йдеться про «...укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу», а також, наприклад, у частині третій ст. 25 ТК Молдови, якою передбачено, що після укладення у встановленому порядку трудового договору прийняття на роботу оформлюється наказом (розпорядженням) наймодавця.

6. Процедура укладення трудового договору регламентується чинним законодавством. Що стосується оформлення укладеного трудового договору, то у законодавстві відсутня докладна правова регламентація даної процедури. Деякі етапи цієї процедури перебувають у сфері ділових звичаїв (наприклад, подання письмової заяви про прийняття на роботу та її реєстрація, візування заяви уповноваженими особами та резолюція власника або уповноваженого ним органу).

7. Правове регулювання укладення трудового договору за чинним КЗпП України, проектом ТК України потребує вдосконалення з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн. У КЗпП України норми про укладення трудового договору закріплені в главі 3 «Трудовий договір». Фактично укладенню трудового договору присвячено тільки одну ст. 24 з відповідною назвою, що викликає заперечення. У трудових кодексах багатьох зарубіжних країн норми про укладення трудового договору закріплені в окремій главі з відповідною назвою (наприклад, главі 2 ТК Республіки Білорусь, главі 12 ТК Вірменії, главі 2 «Укладення і виконання індивідуального трудового договору» ТК Молдова та ін.).

8. У випадках, передбачених чинним законодавством, укладенню трудового договору можуть передувати проведення конкурсу, обрання на посаду, призначення на посаду та інші заходи, що дозволяють визначити професійну придатність претендента на відповідну роботу, посаду. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити главу III КЗпП України, главу I Книги другої проекту ТК України окремою статтею «Укладення трудового договору за певних умов».

9. З урахуванням положень ст. 102 ТК Вірменії видається доцільним запровадити у національне трудове законодавство термін «незаконна робота». Незаконною роботою слід вважати: 1) роботу, що виконується без укладення трудового договору або на підставі цивільно-правового

договору, пов'язаного з працею, незважаючи на наявність ознак трудового договору, передбачених законом; 2) роботу, що виконується на підставі трудового договору, укладеного з порушенням трудового законодавства. Необхідно встановити відповідальність роботодавців або їх представників, які допустили виконання незаконних робіт та(або) примушували до їх виконання, а також компенсацію особам, які виконують незаконну роботу, шкоди, заподіяної в ході виконання такої роботи не з вини працівника.

10. Вимоги до працівників видається доцільним диференціювати на вимоги до професійних якостей працівника (наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи), вимоги до віку і здоров'я працівників, вимоги до наявності громадянства та знання державної мови, вимоги до моральних якостей працівника, вимоги до проживання і наявності права голосу та інші вимоги. Норми про встановлення вимог до працівників потребують систематизації.

11. Медичний огляд є охоронним та превентивним заходом, проходження якого є обов'язковим для працівників певних категорій у передбачених законодавством випадках, з метою збереження стану здоров'я працівників, а також встановлення їхньої здатності виконувати певну роботу.

12. Нормативний зміст гарантій при укладенні трудового договору зводиться до певних заборон, звернутих до роботодавців. Гарантії для працівників при укладенні трудового договору доцільно поділити на загальні та спеціальні. До загальних гарантій слід віднести заборону необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору та заборону дискримінації при прийнятті на роботу. Спеціальні гарантії стосуються окремих категорій осіб і полягають у покладенні на роботодавця обов'язку укласти з ними трудовий договір.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Наньєва М.І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн / М.І. Наньєва // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». – 2015. – № 13. (Т. 1). – С. 154-157.

2. Наньєва М.І. Сторони трудового договору за законодавством України та пострадянських країн / М.І. Наньєва // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – Вип. 3. (Т. 2). – С. 10-13.

3. Наньєва М.І. Правова регламентація медичного огляду осіб при прийнятті на роботу за законодавством України та окремих пострадянських країн / М.І. Наньєва // Право і суспільство. – 2016. – № 4. – С. 70-76.

4. Наньєва М.І. Право роботодавця на добір працівників за законодавством України та окремих зарубіжних країн / М.І. Наньєва // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. – 2016. – № 5. – С. 28-32

5. Наньєва М.І. Види трудового договору по законодавству України и Республики Молдовы / М.І. Наньєва // Закон и жизнь: международный научно-практический правовой журнал / редкол.: Л. Арсене (глав. ред.) и др. – Кишинэу: SRL «Cetatea de Sus», 2016. – Вип. 4/2 (292). – С. 48-51.

6. Наньєва М.І. Поняття трудового договору за законодавством України та пострадянських країн / М.І. Наньєва // Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 15-16 травня 2015 р.). Т. 1 / відп. ред. М.В. Афанасьєва. – Одеса: Юридична література, 2015. – С. 594-596.

7. Наньєва М.І. Форма трудового договору за законодавством України / М.І. Наньєва // Правова реформа в сучасних умовах: досягнення і перспективи: матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 26 лютого 2016 р.). Т. 2. – Тернопіль: Вектор, 2016. – С. 114-116.

8. Наньєва М.І. Встановлення вимог до працівників за законодавством України / М.І. Наньєва // Ефективність норм права: матер. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 листопада 2016 р.) / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. – Київ: Ніка-Центр, 2016. – С. 327-330.

9. Наньєва М.І. Документи, які подаються при укладенні трудового договору за законодавством України / М.І. Наньєва // Верховенство права очима правників-початківців: матер. Всеукраїнської наукової конференції студентів та аспірантів (Одеса, 3 грудня 2016 р.). Т. 1 / відп. ред. Г.О. Ульянова. – Одеса: Юридична література, 2016. – С. 258-261.

10. Наньєва М.І. Види трудового договору за проектом Трудового кодексу України / М.І. Наньєва // Актуальні проблеми соціального права: матер. Всеукраїнського «круглого столу», присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (м. Львів, 1 квітня 2016 р.). – Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень, 2016. – С. 171-174.

11. Наньєва М.І. Законодавче визначення поняття «роботодавець» / М.І. Наньєва // Правове забезпечення соціальної сфери: збірн. матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молодих вчених (Одеса, 16 квітня 2016 року) / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2016. – С. 120-122.

12. Наньєва М.І. Поняття та вимоги до професійного відбору працівників роботодавцем / М.І. Наньєва // Правове забезпечення соціальної сфери: збірн. матер. VIII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молодих вчених (Одеса, 8 квітня 2017 року) / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2017. – С. 135-138.

13. Наньєва М.І. Законодавче визначення поняття «працівник» / М.І. Наньєва // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.) / за заг. ред. проф. М.І. Іншина, проф.

В.І. Щербини, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2016. – С. 165-168.

14. Наньєва М.І. Щодо законодавчого закріплення змісту трудового договору / М.І. Наньєва // Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції: збірн. матер. Міжнар. науково-практичної конференції (Одеса, 20 травня 2016 року). Т. 1 / відп. ред. М.В. Афанасьєва. – Одеса: Юридична література, 2016. – С. 532-534.

## АНОТАЦІЯ

***Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн.*** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2017.

Дисертація є одним із перших у сучасній вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним порівняльно-правовим дослідженням укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

У дисертації визначено поняття та ознаки трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Здійснено класифікацію видів трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Визначено поняття укладення трудового договору та його нормативну основу. Розглянуто вимоги до працівників при укладенні трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Охарактеризовано процедуру укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. З'ясовано особливості укладення трудового договору з окремими категоріями працівників за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Визначено гарантії для працівників при укладенні трудового договору.

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України у частині укладення трудового договору з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн.

***Ключові слова:*** трудовий договір, види трудового договору, укладення трудового договору, вимоги до працівників, медичний огляд, зміст трудового договору, форма трудового договору, гарантії при укладенні трудового договору, трудове законодавство України, трудове законодавство окремих зарубіжних країн.

## АННОТАЦИЯ

***Наньєва М.И. Заключение трудового договора по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран.*** – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального

обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2017.

Диссертация является одним из первых в современной отечественной науке трудового права специальным комплексным сравнительно-правовым исследованием заключения трудового договора по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран.

В диссертации определены понятие и признаки трудового договора по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран. Трудовой договор предложено определить как письменное соглашение, заключаемое в индивидуальном порядке между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять работу по обусловленной трудовой функции с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, в интересах, под руководством и контролем работодателя, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по этому соглашению, создавать надлежащие, безопасные и здоровые условия труда в соответствии с трудовым законодательством, коллективными соглашениями, коллективными договорами, нормативными актами работодателя, этим соглашением и своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

Осуществлена классификация видов трудового договора по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран.

Определены понятие заключения трудового договора и его нормативная основа. Заключение трудового договора рассмотрено как юридическая процедура и юридический факт, на основании которого возникают индивидуальные трудовые правоотношения между работником и работодателем.

Рассмотрены требования к работникам при заключении трудового договора по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран.

Охарактеризованы порядок и условия заключения трудового договора по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран. Процедура заключения трудового договора состоит из следующих правовых действий и мероприятий: 1) предоставление документов и ведомостей о лице, необходимых для заключения трудового договора; 2) соблюдение установленных требований к работникам; 3) проведение медицинского осмотра лиц при приеме на работу; 4) достижение соглашения между работником и работодателем по условиям трудового договора и даты начала работы; 5) заключение трудового договора в форме, предусмотренной законодательством; 6) соблюдение гарантий для работников при заключении трудового договора.

Установлены особенности заключения трудового договора с отдельными категориями работников по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран (надомными работниками, домашними работниками, дистанционными работниками, работниками, оказывающими услуги личного характера по ведению домашнего хозяйства).

Сформулированы научно обоснованные предложения по совершенствованию актов действующего законодательства, проекта ТК Украины в части заключения трудового договора с учетом положительного законодательного опыта отдельных зарубежных стран.

**Ключевые слова:** трудовой договор, виды трудового договора, заключение трудового договора, требования к работникам, медицинский осмотр, содержание трудового договора, форма трудового договора, гарантии при заключении трудового договора, трудовое законодательство Украины, трудовое законодательство отдельных зарубежных стран.

## SUMMARY

***Nanyeva M.I. The conclusion of an employment contract under the legislation of Ukraine and certain foreign countries.*** – Manuscript.

Thesis for the Candidate of Legal Sciences Degree in the specialty 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law. – National University “Odessa Law Academy”, Odessa, 2017.

The dissertation is one of the first special complex comparative legal studies in the modern domestic science of labor law of the procedure of the conclusion of an employment contract under the legislation of Ukraine and certain foreign countries.

The notion and features of an employment contract under the legislation of Ukraine and certain foreign countries are defined in the dissertation. The classification of types of labor contracts according to the legislation of Ukraine and certain foreign countries was carried out. The definition of the conclusion of an employment contract is provided and its normative basis is defined. The requirements for employees during the conclusion of an employment contract under the legislation of Ukraine and certain foreign countries were considered. The procedure of conclusion of an employment contract according to the legislation of Ukraine and certain foreign countries was characterized. The peculiarities of the conclusion of an employment contract with certain categories of employees according to the legislation of Ukraine and certain foreign countries were revealed. Guarantees for employees in the process of conclusion of an employment contract were defined.

The scientifically grounded proposals for the improvement of the acts of the current legislation, draft Labour Code of Ukraine in the part regarding the conclusion of an employment contract, taking into account the positive legislative experience of certain foreign countries, were formulated.

**Key words:** employment contract, types of employment contracts, conclusion of an employment contract, employees, requirements to employees, medical examination, contents of an employment contract, form of an employment contract, guarantees in the process of conclusion of an employment contract, labor legislation of Ukraine, labor legislation of certain foreign countries.

Підписано до друку 15.11.2017 р. Формат 60х90/16.  
Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1706-4а.

Видавиик і виготовлювач ПП «Фенікс»  
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).  
м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25  
Тел. (048) 7777-591.