

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

НАНЬЄВА Марія Іванівна

УДК 349.22:331.106 (477)

ДИСЕРТАЦІЯ
УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ
ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення
Галузь знань – 081 Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії (кандидата
юридичних наук)

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____М.І. Наньєва

Науковий керівник: **ЧАНИШЕВА Галія
Інсафівна**
доктор юридичних наук, професор

Одеса – 2017

АНОТАЦІЯ

Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук (доктора філософії) зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення (081-Право). – 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. Трудовий договір запропоновано визначити як письмову угоду, що укладається в індивідуальному порядку між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, в інтересах, під керівництвом і 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, цієї угоди та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Здійснено класифікацію видів трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

Визначено поняття укладення трудового договору та його нормативну основу. Укладення трудового договору розглянуто як юридичну процедуру і юридичний факт, на підставі якого виникають індивідуальні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем.

Розглянуто вимоги до працівників при укладенні трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

Охарактеризовані порядок і умови укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Процедура укладення трудового договору складається з наступних правових дій та заходів: 1) надання документів та відомостей про особу, необхідних для укладення трудового договору; 2) дотримання встановлених вимог до працівників; 3) проведення медичного огляду осіб при прийомі на роботу; 4) досягнення угоди між працівником і роботодавцем за умовами трудового договору і дати початку роботи; 5) укладення трудового договору у формі, передбаченій законодавством; 6) дотримання гарантій для працівників при укладенні трудового договору.

Встановлено особливості укладення трудового договору з окремими категоріями працівників за законодавством України та окремих зарубіжних країн (надомними працівниками, домашніми працівниками, дистанційними працівниками, працівниками, які надають послуги особистого характеру щодо ведення домашнього господарства).

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України в 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.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА:

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати 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. 28-3217.

5. Наньєва М.И. Виды трудового договора по законодательству Украины и Республики Молдовы /М.И. 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.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

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.

SUMMARY

Nanyeva M.I. The conclusion of an employment contract under the legislation of Ukraine and certain foreign countries. – Qualification scientific work on the rights of a manuscript.

Thesis for the Candidate of Legal Sciences Degree (Doctor of Philosophy) in the specialty 12.00.05 - Labour Law; Social Security Law (081- 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 labour 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 employment contract under the legislation of Ukraine and certain foreign countries are defined in the dissertation. The employment contract is proposed to be defined as a written agreement concluded individually between the employee and the employer, according to which the employee undertakes to carry out the work in accordance with the stipulated labour function in compliance with the internal labour regulations, in the interests, under the supervision and control of the employer, and the employer undertakes to provide the employee

with work under this agreement, create appropriate, safe and healthy working conditions in accordance with labour legislation, collective agreements, collective contracts, normative acts of the employer, this agreement, with timely and full payment of wages.

The classification of types of labour 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 conclusion of the employment contract is considered as a legal procedure and a legal fact, on the basis of which there are individual labour relations between the employee and the employer.

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 and conditions of an employment contract according to the legislation of Ukraine and certain foreign countries were characterized. The procedure of conclusion of an employment contract consists of the following legal actions and measures: 1) the provision of documents and statements regarding the person, required to conclude an employment contract; 2) compliance with the established requirements for employees; 3) medical examination of persons during the recruitment; 4) agreement between the employee and the employer on the terms of the employment contract and the date of commencement of work; 5) conclusion of an employment contract in the form prescribed by law; 6) observance of guarantees for employees in the process of conclusion of an employment contract.

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.

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, 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, labour legislation of Ukraine, labour legislation of certain foreign countries.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА:

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати 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. 28-3217

5. Наньєва М.И. Виды трудового договора по законодательству Украины и Республики Молдовы /М.И. 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.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

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.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ ТА ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ..	13
1.1. Поняття та ознаки трудового договору	13
1.2. Види трудового договору	42
1.3. Поняття та правове регулювання укладення трудового договору ..	60
РОЗДІЛ 2. ПОРЯДОК ТА УМОВИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН	75
2.1. Документи та відомості про особу, які подаються при укладенні трудового договору	75
2.2. Вимоги до працівників при укладенні трудового договору	87
2.3. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу	101
2.4. Зміст та форма трудового договору	114
2.5. Укладення трудового договору за певних умов	133
РОЗДІЛ 3. ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	150
3.1. Загальні гарантії працівникам при укладенні трудового договору	150
3.2. Спеціальні гарантії для працівників при укладенні трудового договору	169
ВИСНОВКИ	181
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:	186
ДОДАТКИ	207

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. 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 відповідно до предмета та об'єкта 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 додержанням законодавства про працю за 2010-2016 роки.

Наукова новизна отриманих 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, здійсненням певних дій та вжиттям 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 1 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, проекті 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, 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 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 матеріалів дисертації. 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.

РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ ТА ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

1.1. Поняття та ознаки трудового договору

Вчення про трудовий договір бере свій початок з кінця XIX – початку XX ст. Саме в той час перші фахівці в галузі трудового права виділити елементи (ознаки) трудового договору. Так, Л.С. Таль виокремив 4 основні елементи трудового договору:

- тривале надання робочої сили, що не можна ототожнювати з наданням майнових благ;
- робітник обіцяє прикласти робочу силу до промислового підприємства роботодавця;
- підкорення робітника внутрішньому порядку й хазяйській владі;
- обіцянка роботодавцем винагороди, якій притаманний аліментарний характер¹.

На підставі виділених елементів Л.С. Таль визначив трудовий договір як будь-який правочин (незалежно від галузі господарства й соціального становища працівника), за яким одна особа обіцяє іншій прикладення своєї робочої сили на визначений та невизначений строк до його підприємства або господарства як несамостійний працівник, підкоряючись у межах, визначених договором, законом або звичаєм, хазяйській владі роботодавця і внутрішньому порядку його підприємства або господарства.

На законодавчому рівні поняття «трудовий договір» вперше було визначено у КЗпП УРСР 1922 року. Відповідно до частини першої ст.27 цього Кодексу трудовим договором визнавалась угода двох або більшої кількості

¹ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. - Ярославль, 1913-1918. – С. 25-31.

осіб, за якою одна сторона (яка наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за винагороду². При цьому трудовий договір укладався як тоді, коли не було колективного договору, так і тоді, коли такий договір був укладений. Наведені у ст.27 терміни «найманий» та «наймач» були неприйнятні для позначення сторін соціалістичного трудового договору, бо під найманою працею розумілася праця працівника, котрий позбавлений знарядь і засобів виробництва та продає свою фізичну здатність до праці. Вказівка у ст.27 КЗпП УРСР про те, що це угода «про надання робочої сили», не дозволяла відокремити трудовий договір від інших суміжних договорів про працю, бо не містила такої суттєвої ознаки трудового договору, як підпорядкування працівника встановленому внутрішньому трудовому розпорядку. У визначенні також була відсутня вказівка на обов'язки сторін за трудовим договором і, нарешті, звертаючи увагу на оплатний характер трудового договору, не наголошувалася специфіка цієї винагороди як заробітної плати, бо більшість інших договорів також є оплатними. Вважалось, що ці відносини складались не шляхом купівлі-продажу робочої сили, а на принципах товариської співдружності вільних від експлуатації людей, які виконують конкретні трудові функції у загальній спільній праці трудового колективу конкретного підприємства³.

У КЗпП УРСР 1971 року поняття трудового договору було визначено у частині першій ст. 21. Термін «наймач» був замінений на термін «підприємство, установа, організація», а термін «особа, яка наймається» – на термін «робітник і службовець». Пізніше Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки»⁴ від 20 березня 1991 р. було внесено зміни до ст.21 КЗпП України: замість терміну «адміністрація підприємства, установи, організації» був застосований термін

² Кодекс законів о труде УССР (с изм. и доп. По 15 сентября 1926 г. и с алф. указ.). – Харьков, 1926.

³ Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. – Х., 2000. – С.212-213.

⁴ Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки: Закон України від 20 березня 1991 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №23. – Ст.267.

«власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», а замість терміну «робітник і службовець» застосовано термін «працівник». Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 5 червня 1995 р. до термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» був доповнений словами «чи фізична особа».

Відповідно до частини першої ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угодою 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 підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, 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 сторін⁵.

Треба зазначити, що дане визначення є недосконалим. По-перше, в якості сторін чинне законодавство визначає працівника й власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізичну особу. Фактично ж трудовий договір укладається від імені юридичної або фізичної особи. По-друге, визначення трудового договору в чинному КЗпП України не містить такої важливої ознаки трудового договору, як особистий характер праці, яка відіграє значну роль у відмежуванні даного договору від суміжних цивільно-правових договорів, а також є важливою гарантією отримання саме тієї кваліфікованої праці, яку він собі обирає на ринку праці, укладаючи договір саме з цим працівником. По-третє, в чинному КЗпП України не зазначено, що робота за трудовим договором характеризується як трудова функція, однак це робота за певною спеціальністю, кваліфікацією, яка вимагає певних якостей,

⁵ Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до №50.- Ст. 375.

майстерності, знань, вмінь та навичок. По-четверте, термін «підлягання внутрішньому трудовому розпорядку» є застарілим та неприпустимим для сучасних трудових відносин, однак в більшості випадків працівники все ж таки повинні дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, якщо це є необхідним для виконання роботи.

На думку Г.І. Чанишевої та Б.А. Римаря, у визначенні трудового договору, яке закріплене у КЗпП України, не повністю відображені три основних елементи, які виділяються у науці трудового права, а саме: організаційний, особистісний та майновий. Відтак, не закріплено, що працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, також не вказується на своєчасність виплати заробітної плати працівнику та виплати її у повному обсязі тощо⁶.

Також, відповідно до зазначеного визначення, необхідно підкреслити що трудовий договір – це єдине поняття, яке поглинає всі елементи відносин із приводу використання робочої сили (організаційні, професійні, майнові тощо). Це єдиний правовий засіб у межах правового регулювання, дії якого реалізують усі трудові права працівника.

У більшості пострадянських країн уже прийнято нові трудові кодекси або інші кодифіковані закони замість радянських кодексів (Азербайджан, Білорусь, Казахстан, Росія, Таджикистан, Узбекистан, Молдова, Киргизстан, Вірменія), а в інших продовжують діяти істотно змінені КЗпП (наприклад, Україна)⁷.

В усіх кодексах визначається поняття трудового договору. Так, згідно зі ст. 56 ТК РФ трудовий договір – це угода між роботодавцем та працівником, відповідно до якої роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за обумовленою трудовою функцією, забезпечити умови праці, передбачені трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що

⁶ Чанишева Г.І., Б.А. Римар Види трудового договору за законодавством України /Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – О.: Фенікс, 2011. – С. 24.

⁷Томашевский К.Л. Правовое регулирование трудового договора в государствах – участниках Содружества Независимых Государств /К.Л. Томашевский //Трудовое право. – 2003. – №4. – С. 112.

містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами та цією угодою, своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівникові заробітну плату, а працівник зобов'язується особисто виконувати визначену цією угодою трудову функцію, дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють у даного роботодавця⁸.

Аналізуючи визначення трудового договору у ст.56 ТК РФ, І.Я. Кисельов виділяв три види його елементів: зобов'язальні, особисто-правові та організаційні⁹. Зобов'язальні елементи полягають у тому, що обидві сторони трудового договору – роботодавець і працівник – беруть на себе взаємні зобов'язання: роботодавець – надати працівникові роботу за обумовленою трудовою функцією, своєчасно і у повному обсязі сплачувати заробітну плату і забезпечити умови праці, передбачені трудовим законодавством, колективними договорами і угодами, локальними нормативно-правовими актами, а працівник як зустрічне зобов'язання зобов'язується виконувати роботу (трудову функцію), визначену трудовим договором. Особисто-правові елементи трудового договору проявляються у тому, що працівник зобов'язується особисто виконувати свою роботу, а організаційний елемент – у тому, що працівник зобов'язується дотримуватися чинних у місці його роботи (в організації) правил внутрішнього трудового розпорядку.

У ст.1 Трудового кодексу Республіки Білорусь трудовий договір визначається як угода між працівником і наймачем, відповідно до якої працівник зобов'язується виконувати роботу за певною однією або декількома професіями, спеціальностями або посадами відповідної кваліфікації згідно зі штатним розкладом і дотримується внутрішнього трудового розпорядку, а наймач зобов'язується надавати працівникові обумовлену трудовим договором роботу, забезпечувати умови праці, передбачені

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года №197-ФЗ.

⁹ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – С.118.

законодавством про працю, локальними нормативними правовими актами та угодою сторін, своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату¹⁰.

За Трудовим кодексом Грузії¹¹, окрім визначення поняття трудового договору (застосовується для характеристики видів трудового договору в ст. 6), у ст. 2 закріплюється ще й поняття трудових відносин. За Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки¹² (ст.3) та Трудовим кодексом Республіки Таджикистан¹³ (ст. 1) разом із поняттям трудового договору одночасно закріплюється й поняття контракту, що не дає змоги відокремити контракт як особливу форму трудового договору. Законодавче визначення поняття трудового договору в ст.45 ТК Республіки Молдова¹⁴ конкретизоване поняттям «індивідуального трудового договору», що підкреслює його як угоду про умови реалізації саме суб'єктивного права на працю.

Отже, в усіх трудових кодексах пострадянських країн та КЗпП України визначається поняття трудового договору як угоди між працівником і роботодавцем (наймачем) з перерахуванням їхніх основних трудових кореспондуючих обов'язків. При цьому в одних країнах дана дефініція закріплена у ст. 1 кодифікованого закону, присвяченого основним поняттям і термінам, що використовуються (Білорусь, Казахстан, Таджикистан), в інших – у розділах (главах), присвячених трудовому договору (Киргизстан, Росія, Узбекистан). Перший підхід видається більш обґрунтованим, тому що поняття «трудова угода» є наскрізним поняттям у трудовому праві й використовується в різних правових інститутах.

¹⁰ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года №263-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. – Ст.2/70.

¹¹ Трудовой кодекс Грузии от 27.12.2010 г. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567>.

¹² Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утв. Законом Азербайджанской Республики от 01.02.1999 года №618- IQ //Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. - №4. - Ст. 213.

¹³ Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23.07.2016 г. №1329 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=87595#A000000412.
/load /zakony_rt /trudovoj_kodeks_respubliki_tadzhikistan /2-1-0-18.

¹⁴ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 года //Monitorul Oficial. - 29.07.2003 года. - №159-162. – Ст.648.

Сторона, яка наймається, в усіх країнах іменується працівником. Що стосується сторони, котра наймає, то в різних країнах вона називається по-різному: роботодавець (у Російській Федерації, Таджикистані та ін.), наймач (у Білорусі та Киргизстані), власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа (в Україні).

Водночас є деякі особливості порівняно з визначенням, яке міститься в ст. 21 КЗпП України. Так, у ст. 59 ТК РФ наголошується на тому, що працівник зобов'язується особисто виконувати визначену угодою трудову функцію. У ст. 1 ТК Республіки Білорусь зазначається, що працівник зобов'язується виконувати роботу за певною однією або декількома професіями, спеціальностями або посадами відповідної кваліфікації згідно зі штатним розкладом. На нашу думку, такі уточнення в законодавчому визначенні поняття трудового договору заслуговують на увагу і мають бути враховані й в українському законодавстві. Адже в ст. 21 КЗпП не зовсім конкретно сформульовано зобов'язання працівника особисто виконувати роботу, визначену угодою. Також точніше було б зазначити, яку саме роботу працівник зобов'язується виконувати.

Отже, законодавчі визначення поняття трудового договору у ч. 1 ст. 21 КЗпП України і відповідних статтях трудових кодексів окремих зарубіжних країн (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.) 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.

У частині першій ст. 31 проекту ТК України¹⁵ закріплюється більш повне визначення поняття трудового договору порівняно зі ст. 21 КЗпП України і передбачається, що трудовий договір – це угода між працівником і

¹⁵ Проект Трудового кодексу України

роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

На думку Г.І. Чанишевої та Б.А. Римаря, в даному визначенні не зовсім коректно сформульовано зобов'язання працівника «особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою». Зазначення у дужках «трудова функція» є невдалим, адже тоді слід розуміти як синоніми роботу і трудову функцію. Точніше було б передбачити дане зобов'язання як «виконання визначеної даною угодою трудової функції». Відповідно зобов'язання роботодавця надати працівнику роботу слід було б закріпити наступним чином: «роботодавець – надати працівникові роботу за обумовленою трудовою функцією»¹⁶.

Законодавче визначення трудового договору, як і будь-яке визначення того чи іншого поняття, не можна вважати повним, таким, що адекватно виражає його зміст і значення. Поняття трудового договору є більш широким і глибоким, ніж його визначення законодавцем. Для розкриття поняття трудового договору необхідно враховувати не тільки його визначення як угоди між працівником і роботодавцем, а й його функції, значення, тобто соціально-економічну і правову роль. Тому в науці трудового права трудовий договір розглядається у декількох значеннях.

Як відзначають представники кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, юридичне значення терміну «трудовий договір» є

¹⁶ Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України /Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – О.: Фенікс, 2011. – С. 25.

багатоцільовим. По-перше, він є найважливішим інститутом трудового права, що посідає центральне місце в його системі та системі законодавства про працю. По-друге, він є важливою гарантією таких взаємопов'язаних трудових прав, як право на працю, право на обрання виду зайнятості та виключного права громадянина на розпорядження своїми здібностями до праці. По-третє, трудовий договір є умовою для застосування до працівника трудового законодавства. По-четверте, трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування. Договір є регулятором трудових та деяких пов'язаних із ними відносин¹⁷.

Представники львівської школи трудового права розглядають трудовий договір як: основний інститут у системі трудового права; підставу виникнення трудових правовідносин; форму залучення до праці; угоду про працю між роботодавцем і найманим працівником¹⁸.

Як вважають Г.І. Чанишева і Б.А. Римар, трудовий договір як багатозначне поняття слід розглядати: 1) як угоду про працю в якості найманого працівника; 2) як основну форму реалізації конституційного права людини і громадянина на вільну працю, яка гарантує реалізацію інших індивідуальних і колективних трудових прав працівника; 3) як юридичний факт, що є підставою виникнення, існування у часі та розвитку індивідуальних та колективних трудових правовідносин; 4) як центральний інститут галузі та науки трудового права; 5) як правову форму реалізації принципу свободи праці, що характеризує договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; 6) як юридичну форму підбору кадрів роботодавцем. У проєкті Трудового кодексу України (ст.11) передбачено ще одне значення трудового договору – як одного із способів регулювання трудових відносин.

¹⁷ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.163; Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Харків: Право, 2017. – С.216-217.

¹⁸ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – С.153.

Закріплення у законопроекті ролі трудового договору як індивідуального регулятора трудових відносин свідчить про посилення договірних основ трудового права¹⁹.

Усі науковці сходяться на тому, що як інститут трудового права трудовий договір у ринковій економіці посідає центральне місце в цій галузі права, поряд із тим, як вважає М. Міщук, правове і народногосподарське значення трудового договору полягає в тому, що він є: 1) головною правовою формою залучення працівників до сфери праці, розподілу, закріплення та раціонального використання трудових ресурсів України; 2) важливою передумовою виникнення для його сторін трудових прав і обов'язків, передбачених іншими інститутами трудового права (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці тощо); 3) підставою включення працівника в трудовий колектив і правовою формою включення працівника в суспільну кооперацію праці; 4) виконує й охоронну роль, тобто охороняє працівника від шкідливих умов праці, його честь і гідність у трудовій діяльності²⁰.

На думку Н.Б. Болотіної, якщо давати визначення трудовому договору як інституту трудового права, то у цьому випадку під трудовим договором слід розуміти сукупність правових норм, що визначають поняття, зміст, термін дії трудового договору, та регулюють взаємовідносини між працівником та роботодавцем за цим договором²¹.

На думку М.І. Іншина, трудовий договір також можна розглядати як «правовий адаптер» між правовідносинами з працевлаштування та безпосередньо трудовими правовідносинами. У результаті відбувається наступність та безперервність реалізації трудових прав, а саме: виникнення трудових правовідносин (реалізація права на працю), далі реалізація їх змісту (право на безпечні та належні умови праці), отримання заробітної плати за

¹⁹ Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України /Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – О.: Фенікс, 2011. – С. 150-151.

²⁰ Міщук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору: автореф. дис. канд. наук: 12.00.05 /М. О. Міщук. – Х., 2008. – С. 19.

²¹ Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України. – Київ, 2002. – С 120.

виконану роботу (права на винагороду за працю), відпочинок (право на відпочинок), потім по закінченню реалізації – припинення працевлаштування (право на свободу праці)²².

На нашу думку, трудовий договір можна також розглядати ще й як важливий інструмент кадрового менеджменту, джерело суб'єктивного права, форму реалізації конституційного права кожного на працю, юридичну модель індивідуальних трудових відносин. Також трудовий договір треба розуміти саме як угоду про умови реалізації суб'єктивного права на працю, як юридичний факт для виникнення трудових правовідносин, які і породжують права та обов'язки сторін і обумовлюють юридичний зв'язок між працівником та роботодавцем. Трудовий договір виражає намір особи реалізувати своє право на працю. Сам по собі трудовий договір не породжує юридичних зв'язків²³.

Щодо ознак трудового договору, то вони були сформульовані ще з часів першого легального визначення трудового договору, яке було закріплене у КЗпП 1922 року, й аналізуються до сьогоднішнього часу з урахуванням змін, які були внесені до поняття «трудовий договір».

Так, К.М. Варшавський визначав три істотних ознаки трудового договору: 1) наявність угоди сторін; 2) обов'язок однієї сторони надати свою робочу силу іншій; 3) обов'язок іншої сторони сплатити винагороду²⁴.

Більш повний перелік ознак трудового договору сформулював І. С. Войтинський: 1) несамотійний характер праці, що надається у розпорядження наймача; 2) надання робочої сили, а не виконання певної роботи; 3) оплата за працю не менш встановленого мінімуму; 4) визначеність трудової функції із забезпеченням відповідних умов праці; 5) умови договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з нормами КЗпП,

²² Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості /М.І. Іншин //Право України: Юрид. журн. – 2012. – №9. – С. 195.

²³ 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. 155.

²⁴ Варшавський К. М. Трудовое право СССР. – Л., 1924. – С. 38,44.

колективного договору і правил внутрішнього трудового розпорядку; 6) визначеність і закономірність (законність) умов трудового договору²⁵.

А.Ю. Пашерстник виділяв такі ознаки трудового договору: 1) залучення до праці за угодою сторін; 2) встановлення заздалегідь роду роботи, що охоплює й ознаку підлягання сторін трудового договору внутрішньому трудовому розпорядку; 3) виплата винагороди відповідно до кількості та якості праці за заздалегідь встановленими розцінками; 4) забезпечення умов праці відповідно до вимог законодавства²⁶.

Традиційна точка зору щодо трьох ознак трудового договору була сформульована О. С. Пашковим: 1) предметна (виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою); 2) організаційна (підлягання виконавця роботи внутрішньому трудовому розпорядку підприємства); 3) майнова (оплата праці за заздалегідь встановленими ставками, окладами й розцінками)²⁷.

Сучасні дослідники займають аналогічну позицію. Так, К.Ю. Мельник із визначення поняття трудового договору у частині першій ст. 21 КЗпП України виділяє наступні ознаки, що характеризують зазначений договір як правове явище. По-перше, наявність домовленості на основі вільного волевиявлення працівника та роботодавця щодо умов трудового договору; по-друге, зобов'язання працівника особисто виконувати роботу, визначену трудовим договором; по-третє, зобов'язання працівника підпорядковуватися в ході роботи правилам внутрішнього трудового розпорядку; по-четверте, зобов'язання роботодавця виплачувати працівнику заробітну плату; по-п'яте, зобов'язання роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання працівником роботи, передбачені законодавством про працю, колективним і трудовим договором²⁸.

²⁵ Войтинский И. С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. – 1923. - №9. – С. 29.

²⁶ Пашерстник А. Е. Право на труд. – М., 1951. – С.200-201.

²⁷ Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР/А. С. Пашков. – М., 1961. – С. 64.

²⁸ Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник /К.Ю, Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С. 152.

Н.Б. Болотіна не обмежується ознаками трудового договору, зазначеними у частині першій ст. 21 КЗпП України, і відзначає, що трудова діяльність, яка відбувається в рамках трудового договору, на сьогоднішній день характеризується такими правовими ознаками: це праця юридично несамостійна, така, що має місце в рамках певного підприємства, установи, організації або підприємницької діяльності окремого громадянина; не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника і під гарантовану оплату; а також передбачаються такі умови: виконання роботи певного виду; трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час і лише у випадку, встановленому законом, – на певний термін; здійснення трудової діяльності відбувається, зазвичай, в колективі працівників; виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці; отримання від роботодавця у встановлені терміни грошової винагороди за роботу, що виконується; забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках; участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника²⁹.

На нашу думку, потрібно виділити ще такі ознаки трудового договору, як добровільність та оплатність. Особливе значення надається добровільності трудового договору – проявлення свободи праці, що виключає позаекономічний примус. Мається на увазі, зокрема, свобода вибору партнера, свобода розірвання трудового договору, свобода погоджуватися або не погоджуватися на надурочну роботу.

Відмітною ознакою трудового договору є й те, що він носить особистісний характер, опосередковуючи процес застосування живої праці, реалізацію особистих здібностей до виробничої праці. А це припускає включення працівника у виробничу діяльність підприємства, установи, організації, особисту участь у праці. Таке включення може здійснюватися шляхом зарахування в особовий склад (штат) персоналу. Відповідно до ст.30

²⁹ Болотіна Н.Б. Трудове право України. - К.: Вікар, 2005. – С. 214.

КЗпП України працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.

Специфіка трудового договору знаходить свій прояв і у його предметі. За договором працівник зобов'язується виконувати для роботодавця роботу визначеного роду, а роботодавець – забезпечити його такою роботою. Відповідно до трудового договору працівник виконує визначену трудову функцію в загальній колективній праці даного підприємства. Характер конкурсних трудових операцій, виконуваних кожним членом колективу, може мінятися в залежності від виробничих умов і кон'юнктури ринку. Роботодавець вправі доручити працівнику будь-яке завдання, яке відноситься до його функції, обумовленої в трудовому договорі.

Ще однією ознакою трудового договору є додержання працівником внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації. Під таким розуміється визначений режим праці, що забезпечує злагоджену діяльність працівників, правильну організацію та безпечні умови праці, виконання встановленої міри праці. Зазначений режим роботи регулюється законами, підзаконними актами, правилами внутрішнього трудового розпорядку, договірними угодами. Складовим елементом внутрішнього трудового розпорядку є виконання в процесі праці розпоряджень керівників виробництва й інших вимог. Працівник зобов'язаний дотримуватися тривалості робочого дня, продуктивно використовувати робочий час, виконувати норми виробітку чи обслуговування, не допускати порушення технології виробництва. При організації своєї праці працівник виконує вказівки власника чи уповноваженого ним органу щодо прийомів роботи, послідовності трудових операцій і т. п. Встановлення відносин керівництва і підпорядкування в процесі праці – характерна риса трудового договору.

Так, Г.І. Чанишева з урахуванням міжнародних трудових стандартів визначає наступні ознаки трудової діяльності, яка здійснюється на підставі

трудового договору: 1) предметом трудового договору є жива праця, надання у розпорядження роботодавця робочої сили, а його сторонами – найманий працівник і роботодавець; 2) працівник виконує роботу за обумовленою трудовою функцією; 3) укладення трудового договору передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства, включення працівника у сферу господарювання роботодавця; 4) робота виконується відповідно до вказівок і під контролем роботодавця з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку; 5) робота виконується особисто працівником виключно або головним чином в інтересах роботодавця; 6) робота виконується на визначеному працівникові робочому місці, на якому вимагається його присутність, із наданням працівнику необхідних для роботи засобів та забезпеченням належних умов праці; 7) регламентується тривалість робочого часу та встановлюються норми праці; 8) працівнику періодично виплачується заробітна плата, яка є єдиним або основним джерелом його доходів; 9) трудовий договір укладається як правило на невизначений термін і носить триваючий характер; 10) розсуд сторін обмежується нормативними вимогами з охорони праці, іншими соціальними стандартами, заборони дискримінації, забезпечення основних конституційних прав; 11) за трудовим договором на працівника поширюються гарантії і пільги, передбачені трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективними договорами і угодами; 12) працівник не несе фінансового ризику при виконанні роботи на умовах трудового договору; 13) роботодавець бере участь у фінансуванні соціального страхування найманого працівника³⁰.

При цьому Г.І. Чанишева підкреслює значення чіткого визначення правових ознак трудового договору, що необхідно для розмежування трудового договору та суміжних цивільно-правових договорів про працю.

³⁰ Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю //Г.І. Чанишева //Наукові праці НУ ОЮА, 2012. – С.207-208.

Виходячи з правових ознак трудового договору, видається доцільним визначити його поняття 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.

На нашу думку, найбільш повне законодавче закріплення правових ознак трудового договору має не тільки теоретичне, а й прикладне значення, зокрема, при визначенні правової природи укладеного договору.

У сучасний період становлення ринкових відносин в Україні нові умови визначили нові тенденції в трудовому договорі. Фахівці виділяють два основні напрями.

Перший напрям. Відповідно до чинного законодавства зміст та форма трудового договору не є жорсткими адміністративними конструкціями, а тому є гнучкими і з часом втрачають стабільність. Формування ринку праці, зростання кількості безробітних, зупинення та банкрутство багатьох підприємств суттєво змінило положення роботодавця та працівника. Роботодавець став набагато сильнішим. Це проявляється у тому, що роботодавець у багатьох випадках нав'язує працівникові не вигідні для нього умови праці. А це суперечить нормам трудового законодавства.

Щодо другого напрямку, то трудовий договір поступово стає інструментом так званої «тіньової економіки». Значна частина трудових відносин відбувається без їх належного юридичного оформлення, що, у свою чергу, веде до розширення прав роботодавця та обмеження трудових прав працівника. У

даному випадку працівники втрачають соціальні гарантії, які передбачені законодавством³¹.

Правове регулювання праці обов'язково в тій або іншій мірі пов'язане з динамікою фактичних суспільних відносин: їх формуванням, розвитком, зміною, припиненням і ліквідацією. Саме відповідність юридичного закону реальній дійсності, об'єктивним суспільним процесам і закономірностям є головним чинником його ефективності. Юридичні закони не скасовують і не підміняють собою соціальні та економічні закономірності об'єктивного характеру. Держава за їх допомогою може забезпечувати лише приблизно правильне відображення відповідних об'єктивних стійких зв'язків життєдіяльності суспільства, впливаючи тим або іншим чином на динаміку розвитку останніх. Стратегічним завданням трудового права є забезпечення належного захисту найманого працівника під час реалізації ним своїх здібностей до праці³². Тому в сучасних соціально-економічних умовах особливе значення мають захисна та соціальна функції трудового договору. Саме трудовий договір гарантує захист працівників у рамках трудових правовідносин від незаконних відмови у прийнятті на роботу, переведення, звільнення, створення належних умов праці, своєчасне отримання і в повному обсязі заробітної плати тощо.

Важливе теоретичне та практичне значення має також питання про сторони трудового договору. У цей час сторони трудового договору визначені в частині першій статті 21 КЗпП України, де передбачено, що трудовий договір укладається між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.

³¹ Коваленко-Кужольна З. Поняття та зміст трудового договору у проекті Трудового кодексу України /З. Коваленко-Кужольна //Підприємництво, господарство і право. – 2006. - №4. – С. 39-40.

³² Венедіктов В.С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства /В.С. Венедіктов //Юридичні науки. – 2013. – 5. – С. 43.

Потрібно звернути увагу, що тільки у чинному КЗпП України застосовується термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа».

У трудових кодексах пострадянських країн не використовується термін «власник або уповноважений ним орган», як у чинному КЗпП України. Сторонами трудового договору визнаються працівник і роботодавець (наймач). Так, відповідно до ст. 1 ТК Республіки Білорусь наймач – юридична або фізична особа, якій законодавством надане право укладення і припинення трудового договору з працівником³³. Також дається визначення уповноваженої посадової особи наймача, яким визнається керівник (його заступники) організації (відокремленого підрозділу), керівник структурного підрозділу (його заступники), майстер, спеціаліст або інший працівник, якому законодавством або наймачем надано право приймати всі або окремі рішення, що впливають з трудових і пов'язаних з ними відносин.

У ст. 1 ТК Республіки Молдова роботодавець визначається як юридична особа (підприємство) або фізична особа, яка наймає працівників на підставі індивідуального трудового договору, укладеного відповідно до положень цього Кодексу³⁴.

Згідно зі ст. 12 ТК Туркменістану роботодавцем є юридична особа, незалежно від її організаційно-правової форми та форми власності, або фізична особа, яка застосовує найману працю і вступає з працівником в трудові відносини³⁵. Також додатково надається перелік тих осіб, хто може бути роботодавцем – фізичною особою: 1) фізична особа, зареєстрована в установленому порядку як індивідуальний підприємець, що здійснює підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи; 2) фізична особа,

³³ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года №263-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. –Ст.2/70.

³⁴ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 года //Monitorul Oficial. - 29.07.2003 года. - №159-162. – Ст.648.

³⁵ Трудовой кодекс Туркменистана от 18.04. 2009 года №30-IV //Ведомости Меджлиса Туркменистана (01.04.- 30.06. 2009 года). -№2. – Ч.4. –Ст.30.

що вступає в трудові відносини з працівниками з метою особистого обслуговування і допомоги з ведення домашнього господарства, яка не є індивідуальним підприємцем. Така норма заслуговує на увагу і закріплення у національному трудовому законодавстві.

Особливістю ТК Республіки Таджикистан (ст. 15) є те, що окрім поняття «роботодавець» та «найманий працівник» закріплюється поняття уповноваженої посадової особи роботодавця – керівник (його заступники) організації (відокремленого підрозділу), майстер, спеціаліст або інший працівник, якому законодавством або роботодавцем надано право приймати всі або окремі рішення, що впливають з трудових і пов'язаних з ними відносин; організації – юридична особа: установа, організація, незалежно від форм власності та господарської діяльності; підрозділу – цех, дільниця, бригада, відділ, управління, та інші структурні утворення у складі організації³⁶.

У ст. 3 ТК Азербайджанської Республіки у визначенні поняття «роботодавець» наголошується на тому, що це має бути повністю дієздатний власник або призначений (уповноважений) ним керівник підприємства, повноважний орган, який має право укладати, розривати або змінювати умови трудового договору (контракту) з працівниками³⁷.

У ст. 19 ТК Республіки Казахстан вказано, що керівник філії або представництво іноземної юридичної особи наділені всіма правами роботодавця³⁸, на відміну від українського законодавства, де керівник підприємства не завжди має права роботодавця

За ТК Грузії (ст. 3) роботодавцем є фізична або юридична особа або об'єднання осіб, для яких на основі трудового договору виконується певна робота³⁹.

³⁶ Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23.07.2016 г. №1329 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=87595#A000000412.

³⁷ Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утв. Законом Азербайджанской Республики от 01.02.1999 года №618- IQ //Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. - №4. - Ст. 213.

³⁸ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года №414-V.

³⁹ Трудовой кодекс Грузии от 25 мая 2006 года №3132-Ис.

У національному законодавстві термін «роботодавець» визначається в інших законах. Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю⁴⁰.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про охорону праці» роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю⁴¹.

У ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності» роботодавець визначається як юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб⁴².

Таким чином, у чинному трудовому законодавстві на сьогодні немає єдиного універсального визначення поняття терміну «роботодавець», а закріплені у різних законодавчих актах поняття застосовуються для цілей конкретних законів.

В юридичній літературі також можна зустріти визначення поняття «роботодавець», які деякою мірою відрізняються одне від одного. Так, К.Ю. Мельник визначає роботодавця як юридичну особу (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових правовідносин використовує працю фізичних осіб⁴³. Недоліком даного визначення слід визнати відсутність у ньому згадки про фізичних осіб, які не є

⁴⁰ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. //Відомості Верховної Ради України.- 1999.- №45.- Ст. 397.

⁴¹ Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. //Відомості Верховної Ради України.- 1992. – №49. – Ст. 668.

⁴² Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. //Відомості Верховної Ради України.- 2013.- №22.- Ст.216.

⁴³ Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С.19.

підприємцями і використовують найманих працівників для власного обслуговування та обслуговування членів своєї сім'ї.

У зв'язку з цим слід погодитися з визначенням поняття «роботодавець» В.Л. Костюка, який розуміє під роботодавцем фізичну або юридичну особу, яка самостійно або за допомогою спеціально уповноваженого органу (посадової особи) організовує та залучає працю фізичних осіб на підставі трудового договору на умовах та у порядку, передбачених трудовим законодавством України⁴⁴.

О.М. Ярошенко визначає роботодавця як фізичну чи юридичну особу незалежно від форм власності та організаційно-правової форми створення, з якими працівник вступає у трудові правовідносини, встановлені трудовим договором або контрактом⁴⁵.

При цьому вчений зазначає, що фізичні особи-роботодавці поділяються на 1) фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників та 2) фізичних осіб, які використовують найману працю, пов'язану з наданням особистих послуг (кухарі, няньки, водії тощо)⁴⁶.

У частині першій ст. 22 проекту ТК України роботодавець визначається як юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Визначення терміну «роботодавець» є перевагою проекту відносно чинного КЗпП України, проте дане визначення не є досконалим. У проекті ТК України, так само як і в чинному КЗпП, не передбачаються ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця.

Як відзначають Г.І. Чанишева та І.А. Римар, поняття «роботодавець», передбачене проектом ТК України, потребує удосконалення. Вчені пропонують

⁴⁴ Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – С. 207.

⁴⁵ Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Х., 1999. – С. 12.

⁴⁶ Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і доп. – Харків: Право, 2017. – С. 98.

визначити поняття роботодавця у зазначеній статті як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка на підставі трудового договору та у встановленому законодавством порядку використовує працю найманих осіб⁴⁷.

На нашу думку, у частині першій ст.22 проекту ТК України доцільно закріпити наступне визначення поняття «роботодавець»: «Роботодавець – юридична особа незалежно від організаційно-правової форми власності, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та повністю дієздатна фізична особа, які мають право найму працівників на підставі трудового договору, укладеного відповідно до чинного законодавства».

Стороною трудового договору може бути юридична особа, яка має трудову правосуб'єктність. Трудова правосуб'єктність юридичної особи має відповідати цілям і завданням її діяльності, визначеним у статуті. Відповідно до цілей та завдань діяльності тих чи інших організацій (юридичних осіб) розрізняють зміст та обсяг трудової правосуб'єктності у різних роботодавців – юридичних осіб⁴⁸.

Щодо роботодавця-фізичної особи (як підприємця, так і особи, яка використовує найману працю, не займаючись підприємницькою діяльністю), то ним може виступати особа, яка є повнолітньою, від моменту, коли настає повна дієздатність такої особи, оскільки тільки в цьому випадку фізична особа може повністю відповідати за свої дії, самостійно укладати угоди майнового характеру. Але, щоб виступати роботодавцем, фізична особа повинна мати не лише певний вік, тобто бути повнолітньою, а й відповідати іншим критеріям роботодавчої правосуб'єктності, а саме: бути спроможною оплатити працю найманого працівника та забезпечити йому належні здорові і безпечні умови праці. Наявність платоспроможності фізичної особи як роботодавця має бути підтверджена документально (довідка про заробітну плату, документальне

⁴⁷ Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин /Г.І. Чанишева, І.А. Римар. – Одеса: Фенікс, 2016. – С. 167.

⁴⁸ Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: Автореф. дис.. канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. юрид. акад.. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 1999. – С.14.

підтвердження інших постійних доходів, наприклад, оплати за здачу в оренду майна, отримання дивідендів тощо). Здорові та безпечні умови праці повинні бути підтверджені довідками відповідних служб. Лише в такому випадку буде реально забезпечене здійснення фізичною особою як роботодавцем обов'язків, передбачених КЗпП України⁴⁹.

Другою стороною трудового договору виступає найманий працівник. У міжнародному трудовому праві термін «найманий працівник», як правило, використовується для позначення особи, яка є стороною правовідносин визначеного характеру, що зазвичай називають трудовими відносинами. Термін «трудящий» має широкий характер і може застосовуватися до будь-якого працівника незалежно від того, чи є він найманим⁵⁰.

Термін «працівник» введений у національне трудове законодавство Законом УРСР №871-12 «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР під час переходу республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 року на заміну терміну «робочий і службовець». Однак до цього часу поняття «працівник» у чинному КЗпП України відсутнє, що є його істотним недоліком.

Термін «найманий працівник» закріплений в інших законах України. Так, у ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» найманий працівник визначається як фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю⁵¹.

Аналогічне визначення міститься у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відповідно до якої працівник – це

⁴⁹ Хуторян Н.М. Проблеми визначення поняття «роботодавець» за законодавством України //Держава і право. Сер. Юридичні і політичні науки: зб. наук. праць. - 2006. - Вип. 31. - С. 211-212.

⁵⁰ Новак І. Сучасні проблеми законодавчого регулювання трудових відносин в Україні //Україна: аспекти праці: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2005. - №6. – С. 29.

⁵¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. //Відомості Верховної Ради України. - 1998. - №34. - Ст. 227.

фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю⁵².

Наведені вище дефініції мають певні схожі ознаки, однак їх не можна назвати ідентичними. Разом з тим, загальною ознакою, яку містять усі ці визначення, є вказівка на наявність трудового договору, який опосередковує застосування праці працівника. Також можна сказати, що законодавець використовує два терміни «працівник» і «найманий працівник» як рівнозначні.

Н.Б. Болотіна і Г.І. Чанишева ототожнюють поняття «працівник» з поняттям «найманий працівник»⁵³. Вони вважають, що хоча у ст. 3 КЗпП України не вживається термін «найманий працівник», однак відсилання до трудового договору як підстави виникнення таких відносин підтверджує цей висновок.

Слід також зазначити, що багато вчених висловлюють заперечення проти віднесення до категорії найманих працівників таких суб'єктів, як судді, державні службовці, працівники прокуратури та ін. Водночас, у науковій літературі, зокрема М.І. Іншиним, наголошується, що оскільки професійна діяльність вказаних працівників здійснюється на підставі трудового договору, то вони, без сумніву, є суб'єктами трудового права⁵⁴.

Отже, у науковій літературі також немає єдності щодо визначення поняття «працівник». Деякі вчені вказують, що працівник – одна зі сторін трудового відношення й трудового правовідношення. Він є носієм праці, трудове правовідношення виступає як правове опосередкування, правова оболонка трудової діяльності працівника. Тобто, працівником є особа, яка уклала трудовий договір.

⁵² Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. //Відомості Верховної Ради України.- 1999.- №45.- Ст. 397.

⁵³ Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України (до постановки питання) /Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна //Право України. – 1999. - №19. – С.14.

⁵⁴ Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудоких відносин в Україні: Монографія. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С.256.

Слід зазначити, що ряд авторів розглядають як суб'єкта трудового права – громадянина, вказуючи на те, що уклавши трудовий договір, громадянин перетворюється на працівника. Така позиція викликає деякі заперечення. Чинне законодавство України передбачає можливість укладення трудового договору не тільки громадянами України, а й іноземцями та особами без громадянства. Як впливає із змісту КЗпП України та проекту ТК України, громадянство не є обов'язковою умовою для вступу в трудові відносини, а через це й для придбання правового статусу працівника.

О.М. Ярошенко відзначає, що працівник – це фізична особа, яка перебуває у трудових правовідносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору і яка безпосередньо своєю працею виконує трудову функцію⁵⁵. Важливою ознакою правової категорії «працівник» за цим визначенням є виконання особистою працею трудової функції.

Як вважають Г.І. Чанишева і І.А. Римар, працівником є фізична дієздатна особу, яка на підставі трудового договору виконує на користь роботодавця роботу за визначеною спеціальністю, кваліфікацією або посадою і отримує заробітну плату⁵⁶.

Існує також думка, що разом з терміном «працівник» необхідно використовувати у трудовому праві термін «трудоуший». Так, В.І. Щербіна вважає, що трудоуші – це потенційні працівники, які характеризуються певними ознаками: трудовою правоздатністю і дієздатністю; а працівник – особа, яка уклала трудовий договір з підприємством, установою, організацією або фізичною особою⁵⁷.

Водночас поняття «працівник» закріплене практично в усіх трудових кодексах пострадянських держав. Так, у ст. 17 ТК Республіки Вірменія працівник визначається як дієздатний громадянин, який досяг встановленого

⁵⁵ Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Х., 1999. – С.15.

⁵⁶ Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин /Г.І. Чанишева, І.А. Римар. – Одеса: Фенікс, 2016. – С. 105.

⁵⁷ Щербіна В.І. Трудове право України: Підручник /За ред. В.С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – С.183.

віку, який на підставі трудового договору виконує на користь роботодавця певну роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою⁵⁸.

Відповідно до ст.1 ТК Республіки Білорусь працівником є особа, яка перебуває у трудових відносинах з наймачем на підставі укладеного трудового договору⁵⁹. Згідно зі ст.1 ТК Республіки Молдова працівник – фізична особа (чоловік або жінка), яка виконує роботу, що відповідає визначеній спеціальності, кваліфікації або посаді, і отримує заробітну плату на підставі індивідуального трудового договору⁶⁰.

У ст.3 ТК Грузії працівник визначається як фізична особа, яка на підставі трудового договору виконує певну роботу для роботодавця⁶¹.

Відповідно до ст. 12 ТК Туркменістану працівник – фізична особа, яка вступила в трудові відносини з роботодавцем. Працівник здійснює діяльність (виконує роботу, службу) відповідно до конкретної професії, кваліфікації, класу або посади на підставі трудового договору⁶².

Із наведених визначень можна виділити наступні ознаки працівника як сторони трудового договору: 1) фізична особа працює на умовах трудового договору; 2) особа виконує роботу за визначеною спеціальністю, кваліфікацією або посадою; 3) за виконану роботу особа отримує заробітну плату.

У деяких трудових кодексах (зокрема, ТК Вірменії) зазначено також про ознаки трудової правосуб'єктності працівника – йдеться про дієздатного громадянина, який досяг встановленого віку. Як видається, ознаки трудової правосуб'єктності доцільно передбачати у визначенні поняття «працівник».

На відміну від КЗпП України у проекті ТК України дається визначення терміну «працівник». Згідно з частиною першою ст. 19 проекту ТК України

⁵⁸ Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 года №НО – 124.

⁵⁹ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года №263-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. –Ст.2/70.

⁶⁰ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 года //Monitorul Oficial. - 29.07.2003 года. - №159-162. – Ст. 648.

⁶¹ Трудовой кодекс Грузии от 25.05.2006 года №3132 – Ис.

⁶² Трудовой кодекс Туркменистана от 18.04. 2009 года №30-IV //Ведомости Меджлиса Туркменистана (01.04.- 30.06. 2009 года). -№2. – Ч.4. –Ст.30.

працівник – це фізична особа, яка уклала з роботодавцем трудовий договір та перебуває в трудових відносинах з ним.

На нашу думку, визначення поняття «працівник» у частині першій ст. 19 проекту ТК України потребує удосконалення. Пропонується закріпити у зазначеній статті наступне визначення: «Працівник – це дієздатна фізична особи, яка досягла встановленого віку і працює на відповідному оплачуваному робочому місці на підставі укладеного з роботодавцем в індивідуальному порядку письмового трудового договору».

Отже, право на укладення трудового договору з роботодавцем має дієздатна особа, яка досягла встановленого віку.

Відповідно до частини першої ст. 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть прийматися на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді для продуктивної роботи допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ та вищих навчальних закладів першого і другого рівня акредитації для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не піднімає процес навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14 років за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює.

Більш повно врегульовано питання про вік, з якого допускається прийняття на роботу, у ст. 19 проекту ТК України. Передбачається, що працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз (ч. 2 ст.19).

Працівником може бути особа, яка досягла п'ятнадцятирічного віку, з якою трудовий договір укладається за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює (ч.3 ст.19).

Згідно з частиною четвертою ст. 19 проекту ТК України для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх і

професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, які не досягли п'ятнадцятирічного віку, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики.

Новелою законопроекту є закріплення віку, з якого дозволяється працювати в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях. Відповідно до частини п'ятої ст. 19 проекту ТК України в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. У таких випадках прийняття на роботу допускається виключно за умови письмового погодження умов та оплати праці роботодавцем з одним із батьків або з особою, яка їх замінює.

Порядок укладення трудового договору з особами, які не досягли 14 років, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Громадяни, визнані судом недієздатними, не мають права укладати трудові договори. Хоча трудове законодавство не містить такої норми, в цьому випадку потрібно керуватися загальноцивілістичним принципом. У новому ТК України така норма має бути закріплена.

Таким чином, в якості працівника виступає особа, яка реалізує свою здатність до праці. При цьому цю свою особисту якість особа може реалізувати

тільки особисто. Логічним є висновок, що працівником може бути виключно фізична особа, окремо взята людська особистість.

Для того, щоб укласти трудовий договір і виступати його стороною, необхідно володіти ще однією якістю – здатністю мати права, нести обов'язки, здійснювати юридично значимі дії, включаючи правопорушення, і брати на себе відповідну юридичну відповідальність. Інакше кажучи, для того, щоб бути стороною трудового договору, особа повинна мати трудову правосуб'єктність.

При кодифікації національного трудового законодавства питання щодо легального визначення сторін трудового договору має бути вирішено остаточно з метою уніфікації відповідних термінологічних визначень. Необхідно створити національні правові механізми забезпечення ідентифікації роботодавця та перевірки наявності в нього відповідних повноважень на укладення трудового договору. Ці заходи дадуть можливість звузити масив нормативно-правових актів, до яких потрібно звертатися при визначенні сторін трудового договору.

Враховуючи позитивний законодавчий досвід пострадянських країн у частині визначення поняття сторін трудового договору, доцільно було б закріпити у ст. 21 чинного КЗпП України наступні положення: сторонами трудового договору є працівник (фізична особа) і роботодавець (юридична особа незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, фізичні особи-підприємці, фізичні особи, які не здійснюють підприємницької діяльності), які погодивши у результаті взаємних переговорів усі необхідні та додаткові умови, укладають трудовий договір⁶³.

Перевагою нових трудових кодексів, прийнятих на пострадянському просторі, на відміну від чинного КЗпП України, є те, що в них більш уваги приділено закріпленню сторін трудового договору. Наприклад, у ст. 56 ТК РФ зазначено, що сторонами трудового договору є роботодавець і працівник.

⁶³ Наньєва М.І. Сторони трудового договору за законодавством України та пострадянських країн /М.І. Наньєва //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. Вип.3. Т.2. – 2015. – С. 13.

Як правило, однією стороною є громадянин, який уклав трудовий договір про виконання певної роботи і який виступає в якості працівника. Іншою стороною трудового договору є організація чи фізична особа, які можуть бути стороною трудового договору тільки в тому випадку, коли вони є суб'єктами трудового права.

Водночас стороною трудового договору можуть бути також організації, не наділені статусом юридичної особи.

На відміну від інших пострадянських кодексів, у ст. 18 ТК Киргизької Республіки міститься визначення сторін трудового договору – наймача та працівника⁶⁴. У зазначеній статті відразу закріплюється й вік, з якого особа може стати працівником, умови укладання трудового договору, а також права й обов'язки роботодавця.

Таким чином, в усіх трудових кодексах пострадянських країн, на відміну від КЗпП України, не тільки закріплюються сторони трудового договору, а й визначаються поняття відповідних термінів. Сторона, яка наймається, в усіх країнах іменується працівником. Що стосується сторони, котра наймає, то в різних країнах вона називається по-різному: роботодавець (у Росії, Таджикистані, Молдові, Казахстані, Туркменістані, Азербайджані, Узбекистані), наймач (у Білорусі, Киргизстані).

1.2. Види трудового договору

У науці трудового права за радянських часів спеціальне дослідження видів трудового договору було виконано Ф.М. Левіант⁶⁵, яка здійснила класифікацію трудових договорів за наступними критеріями: залежно від народногосподарського значення виділялися трудові договори, укладені в порядку організованого набору, громадського призову, про роботу на Крайній

⁶⁴ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20.08.2004 года. - №67-70.

⁶⁵ Левиант Ф.М. Виды трудового договора. - М., 1966.

Півночі і прирівняних до нього районах; за характером трудової діяльності виділялися трудові договори з викладачами, медичними працівниками та ін.; за характером трудової зв'язку - трудові договори з тимчасовими і сезонними працівниками, позаштатними працівниками, сумісниками; з ініціативи укладення розмежовувалися трудові договори, укладені з ініціативи обох сторін, які домовляються, трудові договори, укладені в силу приписів органів державного управління (трудові договори з особами, які закінчили вищі, середні спеціальні навчальні заклади і професійно-технічні училища) і трудові договори, які полягають за сприяння органів державного управління (працевлаштування громадян, броня при прийомі на роботу неповнолітніх).

В.І. Прокопенко виділяв такі критерії класифікації трудових договорів, як зміст, форма, строк, порядок укладання⁶⁶.

У сучасній науці трудового права спеціальне комплексне дослідження видів трудового договору за чинним законодавством України з урахуванням міжнародних трудових стандартів, зарубіжного законодавчого досвіду було здійснено Б.А. Римарем⁶⁷.

Г.І. Чанишева та Б.А. Римар, відповідно до чинного законодавства України, виділяють наступні критерії класифікації трудового договору: термін дії трудового договору, порядок укладання, зміни та припинення трудового договору, суб'єктний склад, зміст і порядок встановлення трудового договору, характер трудової діяльності і кількість виконуваних трудових функцій, умови і місце роботи⁶⁸.

⁶⁶ Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 1998. – С. 223.

⁶⁷ Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2009. – 205 с.

⁶⁸ Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України /Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – О.: Фенікс, 2011. – С. 156.

О.М. Потопахіна пропонує здійснювати класифікацію трудових договорів в залежності від специфіки: суб'єктного складу, змісту і дії трудового договору⁶⁹.

Львівські вчені виділяють різні критерії класифікації видів трудового договору: термін дії, характер і кількість виконуваних трудових функцій, порядок виникнення трудових правовідносин тощо⁷⁰.

Таким чином, в сучасній спеціальній та навчальній літературі виділяються різні підстави класифікації трудових договорів (за змістом, формою, терміном, порядку укладення, характером і кількістю виконуваних трудових функцій, порядку виникнення трудових правовідносин та ін.). Однак доктринальна класифікація трудових договорів не має практичного значення. Таке значення має класифікація, яка здійснюється державою шляхом законодавчого закріплення.

Легальна класифікація трудових договорів на окремі види здійснюється в залежності від специфіки а) суб'єктного складу, б) змісту і в) дії трудового договору. У свою чергу підставами такої диференціації є або особливості особистості (вік, стать, стан здоров'я), правового становища (наприклад, громадянство, ставлення до засобів виробництва) працівника, змісту виконуваної трудової функції (наприклад, державна служба), або специфіка правової особистості роботодавця (юридична або фізична особа); або особливості умов або місця застосування праці та т. д.⁷¹.

У чинному КЗпП України відсутня спеціальна норма про види трудового договору. Види трудового договору лише фрагментарно врегульовані КЗпП.

Єдиним критерієм класифікації трудового договору на законодавчому рівні, який застосовується для всіх видів трудових договорів, є строк трудового

⁶⁹ Потопахіна О.М. Поняття та види трудового договору за проектом Трудового кодексу України /О.М. Потопахіна //Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство. – 2014. – Т.19. Вип.1 (22). – С. 71.

⁷⁰ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – С.185.

⁷¹ Кондрух Н.В. Трудовий договір та його види /Н.В. Кондрух //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2011. - №12. - С. 120.

договору. Відповідно до частини першої ст.23 «Строки трудового договору» КЗпП України трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Укладення трудового договору на невизначений строк є загальним правилом для національного трудового законодавства. Незважаючи на поширення нетипових форм зайнятості, в тому числі роботи на умовах строкового трудового договору, останній не витіснив безстроковий трудовий договір. Заміна безстрокового трудового договору на строковий договір не передбачена і проектом ТК України. Безстроковий трудовий договір гарантує стабільність трудових правовідносин, захищає працівників в умовах ринкової економіки шляхом надання передбачених законодавством прав і гарантій.

Укладення строкового трудового договору є виключенням із загального правила. Відповідно до частини другої ст.23 КЗпП строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи або умов її виконання, або інтересів працівників і в інших випадках, передбачених законодавством.

Згідно з частиною третьою ст. 21 КЗпП України особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватись угодою сторін. При цьому сфера застосування контрактної форми трудового договору є обмеженою. У частині третій ст. 21 КЗпП України зазначається, що сфера застосування контракту визначається законами України. Слід відзначити, що проектом ТК України контрактна форма трудового договору не передбачена.

Про трудовий договір за сумісництвом фактично йдеться у частині другій ст.21 КЗпП України, хоча сам термін «сумісництво» в даній статті не

застосовується. Передбачається, що працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

В літературі залежно від службової ролі, яку виконує трудовий договір, трудові договори поділяються на наступні різновиди:

- договір про основну роботу;
- договір про роботу за сумісництвом;
- договір про суміщення професій чи посад;
- договір про надомну працю;
- договір з домашніми працівниками;
- договір про роботу на умовах неповного робочого часу.

На нашу думку, виокремлення таких видів трудового договору, як договір про суміщення професій чи посад, а також договір про роботу на умовах неповного робочого часу є неправомірним. Відповідно до частини першої ст. 105 КЗпП України працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Однак при цьому працівник не укладає ще один трудовий договір на відміну від сумісництва, а працює за одним трудовим договором за своєю основною роботою. Умова про суміщення професії (посади) в даному випадку є однією із додаткових умов трудового договору.

Такою самою є і умова про роботу на умовах неповного робочого часу. Згідно з частиною першою ст. 56 КЗпП України за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний

робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Якщо визнавати самостійним видом трудового договору договір про роботу на умовах неповного робочого часу, то логічним було б виділення і таких видів договорів, як договір з ненормованим режимом робочого часу, договір із гнучким графіком роботи, договір із поділом робочого дня на частини, договір із підсумованим обліком робочого часу і т. ін. Очевидно, що таких видів трудового договору не існує, а всі зазначені вище випадки відображують особливості видів і режиму робочого часу як умов одного укладеного трудового договору.

Одним із критеріїв класифікації трудових договорів є їх суб'єктний склад. Чинне законодавство встановлює особливості трудового договору за участю іноземних громадян та осіб без громадянства. Такі особи мають право працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України, за деякими винятками⁷².

Залежно від суб'єктного складу сторін трудового договору можна виділити трудовий договір з роботодавцем-юридичною особою і трудовий договір з роботодавцем-фізичною особою.

У чинному КЗпП відсутні норми про особливості трудового договору з керівником виконавчого органу юридичної особи. Такі особливості передбачені Господарським кодексом України та іншими нормативно-правовими актами.

Що стосується іншої сторони, то це може бути досить значна кількість трудових договорів: залежно від віку – трудовий договір з неповнолітньою

⁷² Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2012. – №19-20. - Ст.179.

особою, трудовий договір з особою похилого віку і т. ін.; залежно від виконуваної трудової функції – трудовий договір з державним службовцем, трудовий договір із суддею, трудовий договір з прокурорсько-слідчим працівником і т. д.; залежно від стану здоров'я – трудові договори з особами з обмеженими фізичними можливостями тощо.

В літературі виділяються види трудового договору залежно від місця діяльності роботодавця: трудові договори з особами, які працюють в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, трудові договори з вахтовим методом організації робіт (відсутні норми в КЗпП України), трудові договори про виконання роботи за кордоном з роботодавцями-резидентами України і роботодавцями-нерезидентами України. Слід також виділяти як окремий вид трудові договори з громадянами України, які працюють за межами України⁷³.

За порядком укладення трудові договори можна класифікувати на добровільні та обов'язкові. У першому випадку на роботодавця законом не покладений обов'язок укласти трудовий договір з працівником, а в другому – роботодавець несе такий обов'язок щодо працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч.5 ст.24 КЗпП України), вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, одиноких матерів – при наявності дитини віком до 14 років (ч.1 ст.184 КЗпП України) та ін.

У більшості пострадянських країн у трудових кодексах передбачені два основних види трудових договорів, в залежності від терміну, на який вони укладаються: безстроковий договір, укладений на невизначений строк, і терміновий (до п'яти років).

У ст. 54 Трудового кодексу Республіки Молдова також зазначено, що трудовий договір укладається, як правило, на невизначений термін. Трудовий

⁷³ Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України /Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – О.: Фенікс, 2011. – С. 87-89.

договір може бути укладений і на певний термін, який не перевищує п'яти років. Якщо в трудовому договорі не зазначено термін його дії, договір вважається укладеним на невизначений строк.

На відміну від чинного КЗпП України, у ст. 55 ТК Республіки Молдова детально регламентуються випадки укладення трудового договору на певний строк, тобто тільки для виконання робіт, що носять непостійний характер, які закріплені в цій самій статті: на період тимчасової відсутності працівника, дія індивідуального договору якого призупинено, за винятком випадків його участі у страйку; на час виконання тимчасових робіт тривалістю до двох місяців, а також сезонних робіт, коли в силу природних умов робота може проводитися тільки протягом певного періоду року; з особами, відрядженими на роботу за межі Республіки Молдова; на час стажування і професійної підготовки працівника на іншому підприємстві; з особами, які навчаються за денною формою навчання; з особами, що вийшли на пенсію за віком, на термін до двох років; з науковцями установ, що займаються науковими дослідженнями і розробками, педагогічними працівниками та ректорами вищих навчальних закладів, а також з директорами коледжів - по результатам конкурсу, проведеного відповідно до чинного законодавства; на період обрання працівника на певний термін на виборну посаду в центральних і місцевих органах публічної влади, а також в профспілкових органах, органах патронатів, інших некомерційних організацій, господарських товариств; з керівниками підприємств, їх заступниками та головними бухгалтерами підприємств; на період виконання безробітними оплачуваних громадських робіт в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів; на час виконання певної роботи; с творчими працівниками з області мистецтва і культури; з працівниками релігійних об'єднань; а також в інших випадках, передбачених чинним законодавством⁷⁴.

⁷⁴ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 года //Monitorul Oficial. - 29.07.2003 года. - №159-162. – Ст.648.

Залежно від суб'єктного складу в розділ X ТК Республіки Молдова можна виділити трудові договори з жінками (глава II), неповнолітніми (глава III), трудовий договір з сумісником (глава V), сезонними працівниками (глава VII), надомниками (глава IX), працівниками транспорту (глава X), науково-педагогічними працівниками (глава XI), дипломатичними працівниками (глава XII), працівниками релігійних об'єднань (глава XIII). У чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про трудовий договір з керівником підприємства, що не врегульовані особливості трудових відносин працівників, зайнятих у роботодавця - фізичної особи, на відміну від ТК Республіки Молдова, яким регулюються ці види трудових договорів у розділах IV і VIII розділу X.

Залежно від місця здійснення діяльності роботодавця також слід виділити трудовий договір з вахтовим методом організації робіт (глава XV) і трудовий договір на період виконання певної роботи (глава XIV).

Главою XVI розділу X ТК Республіки Молдова регулюється праця таких категорій працівників, як: медичні працівники, професійні спортсмени, працівники, які проходять військову і цивільну службу, фермерські працівники.

Таким чином, в ТК Республіки Молдова більш повно закріплені особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців на відміну від чинного КЗпП України.

ТК Казахстану⁷⁵ (ст. 29) передбачає можливість укладення строкового трудового договору на час виконання певної роботи; заміщення тимчасово відсутнього працівника, виконання сезонної роботи, а також надає роботодавцю право невмотивованого укладання строкового трудового договору строком не менше одного року (у всіх інших кодексах пострадянських країн на строк не менше п'яти років). КЗпП України не містить переліку підстав укладення строкового трудового договору і граничний термін їх укладення.

⁷⁵ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года №414-V

У ТК РФ, як і в КЗпП України, закріплена тільки одна класифікація трудових договорів в залежності від терміну їх дії: строкові договори і договори, укладені на невизначений термін (ст.58 ТК РФ).

Водночас, виходячи зі змісту інших норм ТК РФ, можна виділити й інші критерії класифікації видів трудового договору. Так, залежно від обсягу виконуваної роботи можна виокремити договори про основну роботу і договори про роботу за сумісництвом. Залежно від виду роботодавця (з урахуванням специфіки правового регулювання) виділяють трудові договори з роботодавцями-організаціями та роботодавцями-фізичними особами;

Залежно від особливостей правового становища працівника трудові договори можуть класифікуватися на трудові договори: з особами, які не досягли 18 років; з особами, які виконують сімейні обов'язки; з іноземними громадянами та особами без громадянства та ін.

За характером умов виконання роботи виділяються трудові договори про роботу в нормальних (звичайних) умовах, про виконання важкої роботи або роботи в шкідливих (небезпечних) умовах, про роботу в особливих кліматичних зонах та ін.

Також на відміну від КЗпП України в Частині IV Розділу XII ТК РФ містяться 22 глави, якими передбачені особливості регулювання праці окремих категорій працівників.

Згідно зі ст. 17 Трудового кодексу Республіки Білорусь⁷⁶, трудові договори укладаються:

- на невизначений термін (безстроковий договір);
- на визначений термін трохи більше 5 років (строковий трудовий договір або контракт);
- на час виконання певної роботи;

⁷⁶ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года №263-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. –Ст.2/70.

-на час виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за яким відповідно до закону зберігається робоче місце;

-на час виконання сезонних робіт.

Залежно від складу суб'єктів можна виділити трудові договори з працівниками, які суміщають роботу з отриманням освіти, трудовий договір з жінками і з працівниками, які мають сімейні обов'язки, з неповнолітніми, інвалідами, трудовий договір з сезонними працівниками, надомниками і домашніми працівниками, професійними спортсменами, тренерами, військовими та ін. (розділ III ТК РБ). На відміну від КЗпП України окрема глава 18 ТК РБ регулює трудовий договір з керівником підприємства. Глава 32 регулює питання трудового договору про сумісництво.

У трудових кодексах інших країн, крім виділення трудових договорів за терміном, також передбачено регулювання праці окремих категорій працівників: Республіка Азербайджан⁷⁷ (розділ X ТК, ст. 240-258), але коло окремих категорій працівників досить звужене (регулювання трудових відносин жінок, працівників до 18 років і працівників аграрної промисловості), Республіка Казахстан⁷⁸ (розділ 3, гл.16-28-1), Республіка Киргизстан⁷⁹ (гл.23-39), Республіка Туркменістан⁸⁰ (розділ XIII).

Відсутні норми про регулювання праці окремих категорій працівників у трудових кодексах Республіки Узбекистан, Грузії, Республіки Таджикистан. Однак у ст. 6 ТК Республіки Таджикистан⁸¹ зазначається, що Трудовий кодекс поширюється на всіх працівників. Праця окремих категорій працівників може мати особливості залежно від форм власності організації, з якою працівник

⁷⁷ Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утв. Законом Азербайджанской Республики от 01.02.1999 года №618- IQ //Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. - №4. - Ст. 213.

⁷⁸ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года №414-V

⁷⁹ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20.08.2004 года. - №67-70.

⁸⁰ Трудовой кодекс Туркменистана от 18.04. 2009 года №30-IV //Ведомости Меджлиса Туркменистана (01.04.-30.06. 2009 года). -№2. – Ч.4. –Ст.30.

⁸¹ Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23.07.2016 г. №1329 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=87595#A000000412

перебуває в трудових відносинах, умов і характеру праці, характеру трудового зв'язку працівника з організацією, природно-кліматичних умов та інших об'єктивних чинників і регулюється окремими законодавчими та нормативно-правовими актами Республіки Таджикистан. При цьому не може знижуватися загальний рівень трудових прав і гарантій.

Таким чином, 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)⁸². У ст. 95 ТК Республіки Вірменія зазначається, що трудовий договір на певний термін може бути укладений також, якщо: 1) працівник надає роботодавцю послуги особистого характеру; 2) роботу виконують надомники; 3) виконується робота за сумісництвом; 4) виконуються сезонні роботи; 5) виконується тимчасова робота (терміном до двох місяців). Ст. 97-101 ТК Вірменії регулюють саме ці види трудового договору.

Аналогічні види трудових договорів передбачені у ст. 108 ТК Литовської Республіки⁸³, відповідно до якої трудові договори можуть бути:

1) безстрокові; 2) строкові, тимчасові, сезонні; 3) про посади за сумісництвом; 4) з надомниками; 5) про надання послуг; 6) інші.

Проте на відміну від ТК Вірменії дані види трудових договорів можуть укладатися як на визначений, так і невизначений строк. Крім того, у ст. 108 ТК Литовської Республіки міститься посилання й на інші види трудових договорів.

⁸² Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 года №НО – 124.

⁸³ Трудовой кодекс Литовской Республики от 04.06.2002 года №IX – 926 // <http://constitutions.ru/?p=5828&page=3>

Окремими статтями регулюється праця жінок, молоді, працівників, які отримали трудові каліцтва (ст. ст. 132, 133, 277 ТК ЛР).

Перевагою трудових кодексів окремих зарубіжних країн є закріплення таких видів трудового договору, як трудовий договір про надомну працю, про домашню працю, про дистанційну працю, про надання послуг особистого характеру для ведення домашнього господарства. Це є свідченням імплементації у національне трудове законодавство міжнародних трудових стандартів, зокрема, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, врахування поширення нетипових форм зайнятості в умовах глобалізації світової економіки і необхідності захисту трудових прав та інтересів найманих працівників.

Норми про названі види договорів закріплені у кодексах багатьох зарубіжних країн закріплені, 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, глава) та ін.

Трудовий договір з надомниками відображає специфіку надомної праці, яка полягає в тому, що надомники за винагороду виконують у власному домі або в будь-якому іншому належному їм приміщенні роботу за допомогою членів сім'ї, які з ним мешкають.

Відповідно до ст. 304 ТК Республіки Білорусь⁸⁴ працівники-надомники – це особи, які уклали трудовий договір з наймачем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів та з використанням обладнання, інструментів, механізмів і пристосувань, що надаються наймачем або придбаних за рахунок його коштів.

⁸⁴ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года №263-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. –Ст.2/70.

Регулюванню праці надомників у ТК Республіки Казахстан⁸⁵ присвячено главу 22. Відповідно до частини першої ст.219 цього Кодексу, надомними працівниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи на дому особистою працею зі своїми матеріалами і з використанням свого обладнання, інструментів і приладів або виділених роботодавцем або придбаних за рахунок коштів роботодавця. У ст.220 ТК Республіки Казахстан визначаються умови праці надомних працівників.

Надомна праця знайшла продовження в іншому різновиді трудового договору – телероботі. Це форма роботи, в процесі якої використовуються різні види телекомунікаційного зв'язку і яка може бути виконана як безпосередньо у фірмі, так і за її межами, зокрема, й у дома⁸⁶. Трудовий кодекс Республіки Казахстан доповнено гл.23-1 «Особливості регулювання праці працівників, зайнятих на дистанційній роботі». Відповідно до ст. 221-1 ТК Республіки Казахстан, дистанційна робота – це особлива форма здійснення трудового процесу за межами місця розташування роботодавця із застосуванням у процесі роботи інформаційних та комунікаційних технологій.

Окрема глава 49.1 «Особливості регулювання праці дистанційних працівників» міститься у Частині IV Розділу XII «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників». Відповідно до ст. 312.1 дистанційною роботою є виконання визначеною трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філіалу, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості, поза стаціонарного робочого місця, території або об'єкту, які прямо чи непрямо перебувають під контролем роботодавця, за умови використання для виконання даної трудової функції та для здійснення взаємодії між роботодавцем і працівником з питань, пов'язаних з її виконанням,

⁸⁵ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года №414-V.

⁸⁶ Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада //Труд за рубежом. – 2007. - №2. – С. 100.

інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, в тому числі мережі "Інтернет".

Дистанційними працівниками вважаються особи, які уклали трудовий договір про дистанційну роботу.

Особливості укладенні та зміни умов трудового договору про дистанційну роботу передбачені ст. 312.2 ТК РФ. Особливістю даного договору є те, що він може укладатися шляхом обміну електронними документами. При цьому в якості місця укладення трудового договору, угод про зміну визначених сторонами умов трудового договору про дистанційну роботу зазначається місце знаходження роботодавця.

В разі, якщо трудовий договір про дистанційну роботу укладений шляхом обміну електронними документами, роботодавець не пізніше трьох календарних днів з дня укладення даного трудового договору зобов'язаний направити дистанційному працівнику поштою рекомендованим листом з повідомленням оформлений належним чином екземпляр даного трудового договору на паперовому носії.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу шляхом обміну електронними документами документи, передбачені Кодексом, можуть бути пред'явлені роботодавцю особою, яка поступає на дистанційну роботу, в формі електронного документа. На вимогу роботодавця дана особа зобов'язана направити йому поштою рекомендованим листом з повідомленням нотаріально засвідчені копії зазначених документів на паперовому носії.

Якщо трудовий договір про дистанційну роботу укладається шляхом обміну електронними документами особою, яка вперше укладає трудовий договір, дана особа отримує страхове свідоцтво обов'язкового пенсійного страхування самостійно.

Ознайомлення особи, яка уклала трудовий договір про дистанційну роботу, з документами, передбаченими Кодексом, може здійснюватися шляхом обміну електронними документами.

За угодою сторін трудового договору про дистанційну роботу відомості про дистанційну роботу можуть не заноситися до трудової книжки дистанційного працівника, а при укладенні трудового договору вперше трудова книжка дистанційному працівнику може не оформлятися. В цих випадках основним документом про трудову діяльність і трудовий стаж дистанційного працівника є екземпляр трудового договору про дистанційну працю.

За відсутності зазначеної вище угоди дистанційний працівник подає роботодавцю трудову книжку особисто або направляє її поштою рекомендованим листом з повідомленням.

Трудовий договір з домашніми працівниками відрізняється від договору з надомниками за місцем виконання трудової функції. Відповідно до ст.308 ТК Республіки Білорусь⁸⁷, домашні працівники – це особи, які виконують за трудовим договором роботу в домашньому господарстві громадян, які надають їм технічну допомогу в літературній, іншій творчій діяльності та інші види послуг, передбачені законодавством. Аналогічне визначення міститься й у ст. 214 ТК Республіки Казахстан.

До глави 26 «Особливості регулювання праці домашніх працівників» ТК Республіки Білорусь включено окрему ст. 309 «Укладення трудового договору». У частині першій даної статті передбачається, що трудовий договір з домашнім працівником не укладається, якщо робота носить короткостроковий характер (до 10 днів або у загальній сумі протягом місяця). Що стосується укладеного трудового договору, то відповідно до частини другої зазначеної статті укладений трудовий договір з домашнім працівником має бути зареєстрований у місцевому виконавчому і розпорядчому органах первинного територіального рівня не пізніше семи днів після підписання його сторонами.

На жаль, у КЗпП України норми про трудовий договір з надомними працівниками, домашніми працівниками, дистанційними працівниками

⁸⁷ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года №263-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. –Ст.2/70.

відсутні, що свідчить про його невідповідність сучасним потребам регулювання трудових відносин.

Перевагою проекту ТК України порівняно з чинним КЗпП України є закріплення й інших видів трудових договорів. У законопроекті застосовується більш широкий перелік критеріїв класифікації трудових договорів: строк дії трудового договору; характер трудової діяльності та кількість виконуваних трудових функцій; суб'єктний склад; умови та місце виконання роботи. Так, залежно від строку дії вирізняються трудові договори, що укладаються на невизначений і на визначений строк (ст. 35).

Залежно від місця виконання роботи виділяється трудовий договір про роботу вдома (ст. 42), а залежно від кількості виконуваних функцій – трудовий договір про роботу за сумісництвом (ст. 43).

Книгою 4 проекту ТК України встановлені особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців: глава 1 «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками», глава 2 «Особливості праці неповнолітніх осіб», глава 3 «Особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем-фізичною особою». У зв'язку з цим за суб'єктною ознакою можна виділити відповідні види трудових договорів.

Проектом ТК України вперше передбачений такий вид трудового договору, як типові трудові договори (ст. 34). Відповідно до частини першої зазначеної статті типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері, за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на основі типового сторони можуть включити до

нього умови, не передбачені типовим трудовим договором, за умови що вони не суперечать йому.

Хоча у проекті ТК України закріплено більше видів трудових договорів порівняно з чинним КЗпП України, проте їх нормативне закріплення також не є досконалим. Так, у проекті ТК України відсутні норми про дистанційну роботу, домашню роботу. Необхідно також розширити коло окремих категорій працівників: включити до цього переліку науково-педагогічних працівників, медичних працівників, професійних спортсменів, осіб з обмеженими фізичними можливостями, осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами, працівників релігійних організацій, працівників транспорту⁸⁸. При цьому слід врахувати й особливості укладення трудового договору із зазначеними категоріями працівників.

Також слід звернути увагу на зміст частини другої ст. 35 проекту ТК України, відповідно до якої якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк. У зазначеній статті відсутня спеціальна норма про випадки, в яких укладається трудовий договір на визначений строк. Це не відповідає трудовим кодексам зарубіжних країн, які досліджуються в дисертації. Як вже зазначалося, у більшості трудових кодексів закріплений перелік таких випадків, що слід вважати однією із загальних гарантій трудових прав працівників при укладенні трудового договору.

Отже, у проекті ТК України, так само як і у чинному КЗпП України, немає окремої спеціальної норми про види трудового договору. Таку правову норму необхідно включити до чинного Кодексу і законопроекту.

Видається доцільним 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:

⁸⁸ Наньева М.И. Виды трудового договора по законодательству Украины и Республики Молдова /М.И. Наньева //Legea si Viata. – 2016. – №5. – С.51.

«Стаття 23. Види трудового договору

Трудові договори можуть бути:

- 1) безстрокові;
- 2) строкові, тимчасові, сезонні;
- 3) за сумісництвом;
- 4) з надомниками;
- 5) з домашніми працівниками;
- 6) з дистанційними працівниками;
- 6) інші».

1.3. Поняття та правове регулювання укладення трудового договору

У науці трудового права відсутнє єдине визначення поняття укладення трудового договору. У деяких спеціальних дослідженнях, присвячених проблемам укладення трудового договору, зазначене поняття не визначається⁸⁹. У зв'язку з цим необхідно чітко визначитися, що являє собою укладення трудового договору і які підходи до розуміння цієї категорії існують у науковій і навчальній літературі.

С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз і К.А. Малиновська розглядають способи укладення трудового договору, до яких відносять досягнення угоди між працівником і роботодавцем як основний спосіб укладення трудового договору, а також фактичний допуск до роботи⁹⁰.

Потрібно відзначити, що чинним КЗпП України вже не передбачена можливість фактичного допуску працівника до роботи. Частину четверту ст. 24 КЗпП України, в якій була закріплена відповідна норма, виключено із зазначеної статті на підставі Закону №77-VIII від 28.12.2014. Згідно з частиною третьою ст. 24 КЗпП України працівник не може бути допущений до роботи без

⁸⁹ Напр.: Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська: За наук. ред. Ярошенка О.М. – Харків: Юрайт, 2013. – 288 с.

⁹⁰ Там само. – С.87-107.

укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Вчені також виокремлюють процедурно-правові аспекти укладення трудового договору, до яких відносять форму трудового договору та документи й відомості про особу, що подаються при прийнятті на роботу.

Інші вчені розглядають укладення трудового договору як один із етапів оформлення трудових відносин. Як вважає О.Б. Зайцева, основними етапами в оформленні трудових відносин є:

- 1) оцінка ділових якостей потенційного працівника;
- 2) знайомство з документами, що пред'являються при укладенні трудового договору, з метою збору первинних персональних даних;
- 3) знайомство працівника з чинним у роботодавця локальними нормативними актами, колективним договором;
- 4) укладання трудового договору (ст. ст. 57, 61, 67 ТК РФ);
- 5) процедура оформлення прийому на роботу⁹¹.

Втім, процедуру укладення трудового договору слід розмежовувати від процедури оформлення вже укладеного трудового договору. До останньої відноситься 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).

⁹¹ Зайцева О.Б. К вопросу о документировании трудовых отношений //Российский ежегодник трудового права. 2012. №8 /Под ред. д-ра юрид. наук Е.Б. Хохлова. – СПб, 2013. – С.312.

У науці трудового права застосовується термін «правильне оформлення трудового договору» і виділяються його етапи. Н.Б. Болотіна під правильним оформленням трудового договору розуміє внесення власником або уповноваженим ним органом у відповідні документи, що мають правове значення для працівника, точних відомостей про нього і його роботу відповідно до чинного законодавства і досягнутої угоди, а також у встановлені терміни⁹². Крім зазначених вище стадій, Н.Б. Болотіна включає до правильного оформлення трудового договору видачу робітникам, а також службовцям, праця яких оплачується відрядно, розрахункових книжок та ознайомлення власником або уповноваженим ним органом працівника з записом у трудовій книжці під розписку в особистій картці (типова відомча форма №П-2, затверджена наказом Міністерства статистики України від 27 жовтня 1995 р. №277)⁹³.

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 підстави 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.

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,

⁹² Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С. 284.

⁹³ Там само. – С.285.

подання письмової заяви про прийняття на роботу та її реєстрація, візування заяви уповноваженими особами та резолюція власника або уповноваженого ним органу).

У літературі виділяються також декілька стадій порядку укладення трудового договору⁹⁴. В рамках першої стадії сторони здійснюють попередні переговори про умови трудового договору, а також у випадках, які особливо оговорюються законодавством, виконують певні додаткові дії та оформляють документи, необхідні для укладення трудового договору. Друга стадія характеризується оформленням досягнутої угоди. Третя – проходження випробування – може бути відсутньою, оскільки умова про випробування являє собою додаткову (факультативну) умову трудового договору.

На нашу думку, у даному випадку має місце об'єднання процедури укладення трудового договору і процедури його оформлення, що, як відзначалося вище, є неправильним.

Поняття укладення трудового договору визначається у навчальній літературі Так, В.І. Єгоров і Ю.В. Харитонova вважають укладення трудового договору процесом прийняття роботодавцем (фізичною або юридичною особою) громадянина на роботу за трудовим договором в якості найманого працівника – робітника або службовця⁹⁵.

Вітчизняній науковці розуміють під укладенням трудового договору процедуру погодження сторонами умов та форми трудового договору, їх затвердження, надання чинності⁹⁶.

Як видається, більш правильним підходом до визначення укладення трудового договору слід вважати його розуміння як певної юридичної процедури, в рамках якої здійснюються передбачені законодавством дії та

⁹⁴ Трудовое право России: учебник /под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. – С.314.

⁹⁵ Егоров В.И. Трудовой договор: учебное пособие /В.И. Егоров, Ю.В. Харитонova. – 2-ге вид., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2009. – С.212.

⁹⁶ Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. – Київ: Юрінком Інтер, 2017. – С.197.

заходи. Водночас це і певні гарантії, які мають працівники при укладенні трудового договору. Зазначені гарантії у більшості випадків являють собою заборони для роботодавця (заборона необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору, заборона відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда тощо).

У зв'язку із вище зазначеним, укладення трудового договору видається можливим визначити як юридичну процедуру, тобто сукупність передбачених законодавством дій, заходів та заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості працівника.

У навчальній літературі виділяються етапи укладення трудового договору: 1) попередній (підготовчий); 2) ініціювання укладення трудового договору; 3) погодження змісту та форми трудового договору; 4) оформлення укладення трудового договору; 5) допоміжні етапи: інформування працівників з питань умов праці; оформлення трудової книжки і соціальне страхування⁹⁷

На нашу думку, в укладенні трудового договору як юридичній процедурі доцільно виділяти такі стадії: 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.

Так, про переговори як складову процедури укладення індивідуального трудового договору зазначається у частині першій ст. 56 ТК Республіки Молдова. Встановлюється, що індивідуальний трудовий договір укладається на основі переговорів між працівником і роботодавцем.

⁹⁷ Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. – Київ: Юрінком Інтер, 2017. – С.198.

І.Я. Кисельов виділяв 6 формальних вимог, установлених законодавством до порядку укладення трудового договору:

1. Вік, з якого допускається укладення трудового договору.
2. Гарантії для працівників, які захищають їх від дискримінації, а також низка інших вимог до роботодавців, котрі бажають вступити у трудові відносини та укласти трудовий договір.
3. Документи, необхідні для укладення трудового договору.
4. Оформлення прийняття на роботу.
5. Медичне освідчення при укладенні трудового договору.
6. Випробування при прийнятті на роботу⁹⁸.

На нашу думку, не з усіма визначеними І.Я. Кисельовим юридичними конструкціями, які вчений включає до порядку укладення трудового договору, можна погодитися. Як вже відзначалося, процедуру укладення трудового договору слід виокремлювати від процедури оформлення вже укладеного трудового договору. Вчений зазначає про вимоги до роботодавців, які бажають вступити у трудові відносини та укласти трудовий договір, і не згадує про встановлені законодавством вимоги до працівників. Випробування при прийнятті на роботу не можна визнавати обов'язковою вимогою до укладення трудового договору, оскільки умова про встановлення випробування є додатковою умовою у змісті трудового договору і включається до його змісту за умови досягнення угоди між сторонами.

Як видається, 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

⁹⁸ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – С.125.

формі, передбаченій законодавством; 6) додержання гарантій для працівників при укладенні трудового договору.

Внаслідок укладення трудового договору його сторони вступають у нові правові відносини – індивідуальні трудові правовідносини, стають учасниками більшої кількості колективних трудових правовідносин. Тому укладення трудового договору є також юридичним фактом, на підставі якого виникають індивідуальні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем, а також окремі види колективних трудових правовідносин (наприклад, з участі працівників (їх представників) в управлінні підприємством, установою, організацією).

У чинному КЗпП України відсутня норма про те, що трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин. Натомість у трудових кодексах зарубіжних країн це прямо передбачено в окремій статті. Наприклад, відповідно до частини першої ст. 16 ТК РФ трудові відносини виникають між працівником і роботодавцем на підставі трудового договору, що укладається ними відповідного до цього Кодексу».

Цю прогалину усунуто у проекті ТК України. Відповідно до абзацу першого частини другої ст.30 «Виникнення трудових відносин» підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Згідно з частиною третьою зазначеної статті трудові відносини виникають з дня укладення трудового договору або з іншого дня, зазначеного у трудовому договорі.

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 таких випадках підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин є юридичний склад, коли укладенню трудового договору передують додаткові процедури. У зв'язку з цим доцільно було б доповнити главу III КЗпП України, главу 1 Книги

другої проекту ТК України окремою статтею «Укладення трудового договору за певних умов».

Таким чином, укладення трудового договору видається можливим визначити у двох значеннях: 1) як юридичну процедуру, тобто сукупність передбачених законодавством дій, заходів та заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості працівника; 2) як юридичний факт, що є підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, а також окремих видів колективних трудових правовідносин.

Вище вже відзначалося про виключення із ст. 24 КЗпП України норми про фактичний допуск до роботи. С.М. Волошина, А.М. Соцький, В.І. Щербина вважають, що норма частини 3 ст.24 КЗпП України в редакції Закону України №77-VIII від 28.12.2014 року є більш ефективною і переконливою з точки зору обов'язковості оформлення трудових відносин з працівниками та відповідальності за це роботодавця⁹⁹.

Отже, закон забороняє допускати працівника до роботи без укладення трудового договору. Проте на практиці ці вимоги закону досить часто порушуються. Особливо це стосується так званого тіньового сектору економіки, де трудові договори не укладаються або укладаються цивільно-правові договори, пов'язані з працею (наприклад, договір підряду, договір доручення, договір оплатного надання послуг). Також непоодинокими є випадки, коли трудовий договір укладається з порушенням трудового законодавства. У таких випадках виникає питання щодо правової оцінки ситуації, в якій опинилися працівники, і захисту ними своїх трудових прав та інтересів.

У трудових кодексах окремих зарубіжних країн застосовуються для правової оцінки роботи без укладення трудового договору терміни «нелегальна

⁹⁹ Волошина С.М., Соцький А.М., Щербина В.І. Трудове право України: Навчальний посібник /С.М. Волошина, А.М. Соцький, В.І. Щербина. – Чернівці: Технодрук, 2015. – С. 58.

праця» і «незаконна робота». Так, відповідно до частини ст. 98 ТК Литовської Республіки нелегальною працею вважається праця:

1) що виконується без укладення трудового договору або без повідомлення територіального відділу Правління Фонду державного соціального страхування про прийняття осіб на роботу за наявності встановлених статтею 93 цього Кодексу ознак трудового договору;

2) що виконується громадянами іноземних країн і особами без громадянства без додержання встановленого для них нормативними правовими актами порядку працевлаштування.

При цьому частиною третьою ст. 98 ТК Литовської Республіки передбачається, що роботодавці або уповноважені ними особи, які дозволили виконання нелегальної роботи, несуть відповідальність у встановленому законодавством порядку.

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.

Важливим є питання про правові наслідки виконання такої незаконної роботи. Необхідно притягувати до відповідальності роботодавців або їх представників, які допустили виконання незаконних робіт та(або) примушували до їх виконання, а також встановити компенсацію особам, які виконують незаконну роботу, шкоди, заподіяної в ході виконання такої роботи не з вини працівника.

Статтею 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю» КЗпП України передбачена відповідальність за фактичний допуск до роботи без оформлення трудового договору. Відповідно до абзацу другого частини другої

зазначеної статті юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Частинами третьою і четвертою ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення¹⁰⁰ встановлена адміністративна відповідальність посадових осіб за використання праці без укладення трудового договору. Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства – тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, – тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Питання правового регулювання укладення трудового договору досить докладно висвітлені в науці трудового права¹⁰¹. Найбільш докладно питання становлення і розвитку правового регулювання укладення трудового договору в Україні проаналізовано в монографії С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, С.В. Мороза і К.А. Малиновської «Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження». У монографії розглянуто питання зародження правового регулювання укладення трудового договору та його правової

¹⁰⁰ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.84 //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Додаток до №51. – Ст.1122.

¹⁰¹ Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська: За наук. ред. Ярошенка О.М. – Харків: Юрайт, 2013. – С.7-69; Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С.831-850.

регламентації в радянський період. У зв'язку з цим у даному підрозділі йдеться про правове регулювання укладення трудового договору за чинним трудовим законодавством України та законодавством окремих зарубіжних країн.

У главі III «Трудовий договір» КЗпП України безпосередньому врегулюванню укладення трудового договору присвячено тільки одну ст. 24 з відповідною назвою, що викликає заперечення. Зазначеною статтею лише фрагментарно врегульовано процедуру укладення трудового договору. В частині першій ст. 24 КЗпП України передбачена форма трудового договору. Передбачено, 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 ([стаття 187](#) цього Кодексу);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

У частині другій ст. 24 КЗпП України закріплений неповний перелік документів, які громадянин зобов'язаний подати при укладенні трудового договору: паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Частиною третьою ст. 24 КЗпП України, як вже зазначалося, забороняється допуск працівника до роботи без укладення трудового договору.

Відповідно до частини четвертої ст. 24 КЗпП України особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Згідно з частиною п'ятою ст. 24 КЗпП України забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Зміст останніх двох частин слід піддати критиці, оскільки законом передбачені й інші категорії працівників, яким, по-перше, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору, по-друге, з якими забороняється укладення трудового договору. Ці питання будуть докладно розглянуті у розділі 3 дисертації.

Як видається, законодавець невдало поєднав в одній статті декілька норм, які мають бути закріплені в окремих статтях КЗпП України.

При цьому укладення трудового договору регулюється й іншими статтями КЗпП України. Так, у ст. 25 йдеться про заборону вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи, ст. 25-1 – обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації, ст.ст. 26-28 – випробування при прийнятті на роботу. Гарантії при укладенні трудового договору закріплені у ст. 22 та деяких інших статтях КЗпП України (ст. 184, 196, 197). Вік, з якого допускається прийняття на роботу, встановлений ст. 188 КЗпП України.

Водночас 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.).

Так, в главі 2 «Укладення трудового договору» розділу II «Загальні правила регулювання індивідуальних трудових і пов'язаних з ними відносин»

ТК Республіки Білорусь (ст.ст. 16-29) в окремих статтях закріплені норми про заборону необґрунтованої відмови окремим громадянам в укладенні трудового договору, строк трудового договору, форму трудового договору, зміст і умови трудового договору, заборону вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, вік, з якого допускається укладення трудового договору, недійсність трудового договору та його окремих умов, укладення трудового договору за певних умов, початок дії трудового договору, документи, що пред'являються при укладенні трудового договору, обмеження спільної роботи близьких родичів або свояків, трудовий договір з попереднім випробуванням та розірвання такого договору. Законодавчий досвід Республіки Білорусь у регламентації укладення трудового договору заслуговує на увагу національного законодавця.

Норми про укладення трудового договору містяться у главі 1 «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої проекту ТК України. Зміст зазначеної глави (ст. ст. 30-56) свідчить про переваги законопроекту порівняно з чинним КЗпП України, оскільки практично усі питання укладення трудового договору врегульовані відповідними нормами. Йдеться про підстави для виникнення трудових відносин (ст.30), визначення поняття трудового договору (ст.31), його зміст (ст.32), форму (ст.33), строк (ст.35), випробування при прийнятті на роботу (ст. ст. 37-40, окремі умови трудового договору (про нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації (ст.41), про роботу вдома (ст.42), сумісництво (ст.43). В окремих статтях закріплені норми про обов'язковість умов трудового договору (ст.44), їх недійсність (ст.ст.45, 46), обов'язок роботодавця надати працівникові роботу (ст.47) та обов'язок працівника стати до роботи (ст.48). У ст. 49 встановлений перелік документів та відомостей про особу, що подаються під час укладення трудового договору, а у ст. 50 закріплені положення про трудову книжку, яка, як і у чинному КЗпП України, є документом про трудову діяльність працівника.

Новелою проекту ТК України є врегулювання в окремих статтях укладення трудового договору за певних умов: укладення трудового договору з особою, обраною на посаду (ст.51); укладення трудового договору на підставі результатів конкурсу (ст. 52) ; призначення на посаду (ст. 53); укладення трудового договору на підставі рішення суду (ст. 54).

Як і в чинному КЗпП України, у проекті ТК України збережено норму про обмеження спільної роботи родичів (ст.55). У ст. 56 закріплений обов'язок роботодавця надати працівникові інформацію до початку його роботи за трудовим договором.

Враховуючи позитивний зарубіжний законодавчий досвід назву даної глави законопроекту видається доцільним змінити та іменувати її «Трудові відносини. Укладення трудового договору».

РОЗДІЛ 2. ПОРЯДОК ТА УМОВИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

2.1. Документи та відомості про особу, які подаються при укладенні трудового договору

У літературі докладно розглянуто історію документів, які засвідчують трудову діяльність працівника¹⁰². Перше посилання про робітничі книжки міститься у книзі С.Ф. Вельбрека «Теорія промислового права» йдеться про робітничі книжки. Це зошит, який повинен був мати будь-який робітник, що працював на мануфактурі. У цей зошит записувалися його ім'я, місце народження, прикмети, а також зазначалися фабрики й майстерні, де він у різний час працював, час роботи там, відмітка про виконувані обов'язки, отриманий у господаря аванс. Господарям майстерень заборонялося приймати робітника, якщо він не надавав книжку, що мала відмітку про виконання зобов'язань, зроблену попереднім господарем. Ця книжка подавалася і зберігалася у господаря. Робітник, який отримав завдаток в рахунок платні чи уклав зобов'язання працювати протягом певного часу, не міг вимагати повернення книжки до тих пір, поки не відпрацював борг і не виконає свого зобов'язання, якщо того вимагав господар. Ці книжки породили також суттєві зловживання, бо деякі господарі робили у книжках неправдиві відмітки про своїх робітників, з метою завадити їм найти місце де не будь¹⁰³.

У чинному КЗпП України документи, які подаються при прийнятті на роботу, перелічені у частині другій ст. 24, відповідно до якої особа, яка бажає працевлаштуватися, має при укладенні трудового договору подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках,

¹⁰² Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.І. – С.840-843.

¹⁰³ Вельбрек С.Ф. Теория промышленного права /Пер. Ив. Грацианского. – СПб., 1873. – 103 с.

передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Як вже відзначалося у підрозділі 1.3, зміст частини другої є недосконалим, оскільки в ній вказується тільки про окремі документи, які громадянин зобов'язаний подати при укладенні трудового договору.

У літературі пропонується поділити документи, які подаються при прийнятті на роботу, на 3 групи. Це документи: (а) подача яких при працевлаштуванні є обов'язковою (документ, який посвідчує особу, трудова книжка та ін.); (б) пов'язані з особливим характером роботи (про освіту, стан здоров'я та ін.); (в) що подаються особою, яка працевлаштовується, за власною ініціативою (характеристики, рекомендації тощо)¹⁰⁴.

На нашу думку, доцільно поділити документи, необхідні для укладення трудового договору, на загальні та спеціальні, а також передбачити документи, які особа може подати за власною ініціативою.

До загальних документів слід віднести передусім паспорт або інший документ, що посвідчує особу, і трудову книжку. Відповідно до п. 1 Положення про паспорт громадянина України, затвердженого Постановою Верховної Ради України від 26 червня 1992 року №2503-XII¹⁰⁵, паспорт є документом, що посвідчує особу власника й підтверджує громадянство України. Паспорт є дійсним для укладання цивільно-правових угод, здійснення банківських операцій, оформлення доручень іншим особам для представництва перед третьою особою лише на території України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

У п.1 Положення зазначається про укладання цивільно-правових угод і не йдеться про укладання трудового договору. Як видається, зазначений пункт

¹⁰⁴ Укладання трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська: За наук. ред. Ярошенка О.М. – Харків: Юрайт, 2013. – С.117.

¹⁰⁵ Положення про паспорт громадянина України: Затв. Постановою Верховної Ради України від 26 червня 1992 року №2503-XII //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №37. – Ст.545.

необхідно доповнити після слів «...цивільно-правових угод» словами «трудового договору (контракту)».

Документами, які посвідчують особу, є також свідоцтво про народження, посвідчення біженця, військовий білет, довідка про звільнення, для іноземців – відповідний паспортний документ.

Відповідно до частини четвертої ст. 144 Сімейного кодексу України реєстрація народження дитини засвідчується свідоцтвом про народження, зразок якого затверджує Кабінет Міністрів України¹⁰⁶.

Інші зазначені вище документи слід віднести до спеціальних, оскільки вони подаються окремими категоріями осіб та підтверджують їх спеціальний статус. Так, відповідно до п. 1.4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення 29 липня 1993 року №58¹⁰⁷, військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Прикордонних військ України, Цивільної оборони України, Управління охорони вищих посадових осіб України та інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України, та військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил колишнього Союзу РСР і Збройних сил держав-учасниць СНД, пред'являють військовий квиток. Звільнені з місця відбування кримінального покарання зобов'язані пред'явити довідку про звільнення.

Біженці при укладенні трудового договору подають посвідчення біженця, що являє собою паспортний документ, який посвідчує особу його власника та підтверджує факт надання йому в Україні статусу біженця і є дійсним для реалізації прав та виконання обов'язків, передбачених законодавством України

¹⁰⁶ Сімейний кодекс України від 10.01.2002 №2947-III //Відомості Верховної Ради України. – 2002. – №21-22. – Ст.135.

¹⁰⁷ Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення 29 липня 1993 року №58 //http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93.

відповідно до ст. 1 Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту»¹⁰⁸.

До загальних документів, які подаються при прийнятті на роботу, належить трудова книжка. Відповідно до частини першої ст. 48 КЗпП України трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації.

Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування.

Особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку (п. 1.4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників).

До загальних документів також слід віднести свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, крім випадків, коли трудовий договір укладається вперше, та довідку про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які не мають його відповідно до закону.

У передбачених законом випадках при укладенні трудового договору необхідно подати документ про освіту і довідку про стан здоров'я (медичну

¹⁰⁸ Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту: Закон України від 08.07.2011 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2012. - №16. – Ст. 146.

книжку). Ці документи слід вважати спеціальними документами, які подаються при укладенні трудового договору.

Документи для участі в конкурсі при вступі на посаду державної служби передбачені ст. 25 Закону України «Про державну службу»¹⁰⁹. Відповідно до частини першої зазначеної статті особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає в установленому порядку до конкурсної комісії такі документи:

- 1) копію паспорта громадянина України;
- 2) письмову заяву про участь у конкурсі із зазначенням основних мотивів щодо зайняття посади державної служби, до якої додається резюме у довільній формі;
- 3) письмову заяву, в якій повідомляє, що до неї не застосовуються заборони, визначені частиною третьою або четвертою статті 1 Закону України "Про очищення влади", та надає згоду на проходження перевірки та на оприлюднення відомостей стосовно неї відповідно до зазначеного Закону;
- 4) копію (копії) документа (документів) про освіту;
- 5) посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою;
- 6) заповнену особову картку встановленого зразка;
- 7) у разі проведення закритого конкурсу – інші документи для підтвердження відповідності умовам конкурсу;
- 8) декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік.

Документи, зазначені у даному переліку, є обов'язковими, а сам перелік є вичерпним, оскільки частиною другою ст. 25 Закону забороняється вимагати від особи, яка претендує на зайняття вакантної посади державної служби, документи, не визначені частиною першою цієї статті.

Крім зазначених вище документів, особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, може додати до заяви про участь у конкурсі інші документи, крім тих,

¹⁰⁹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №4. – Ст.43.

що зазначені у частині першій цієї статті, у тому числі документи про підтвердження досвіду роботи.

До спеціальних документів слід віднести передбачену абзацем другим частини п'ятої ст. 25 Закону України «Про державну службу» декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, яка подається за минулий рік перед призначенням на посаду державної служби переможцем конкурсу.

Важливим є питання щодо отримання від особи, яка працевлаштовується на роботу, інформації про неї та членів її родини. Стаття 25 КЗпП України забороняє вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

У встановлених законом випадках при прийнятті на роботу особа зобов'язана подати автобіографію, що в загальному вигляді повинна містити ім'я, особисту та контактну інформацію (іноді необхідною є додаткова особиста інформація: сімейний статус, відомості про дружину/чоловіка, дітей), відомості про освіту, трудову діяльність, професійні якості. Це пов'язано з особливостями майбутньої роботи, що передбачає не тільки вимоги до відповідного кваліфікаційного рівня, а й до моральних якостей працівника. Так, автобіографія подається при заміщенні посад керівника навчального закладу, керівника установи професійно-технічної освіти, судді, прем'єр-міністра України тощо.

При укладенні трудового договору з особою, яка не досягла вісімнадцяти років, роботодавець повинен отримати також письмову згоду одного з батьків. Відповідно до частини другої ст. 188 КЗпП України у разі прийняття на роботу, як виняток, осіб, які досягли п'ятнадцяти років, необхідною є згода одного із батьків або особи, що його замінює.

Для укладення контрактів, зокрема, з керівником підприємств, установ, організацій передбачається відповідна процедура та перелік документів¹¹⁰.

Після отримання необхідних документів, досягнення угоди щодо умов трудового договору і дати початку роботи, проходження медичного огляду у передбачених законом випадках роботодавець видає наказ про прийняття працівника на роботу. Зарахування на роботу відповідно до трудового договору оформляється наказом або розпорядженням власника чи уповноваженого ним органу. У наказі або розпорядженні має бути зазначено, в який структурний підрозділ (цех, відділ, ділянку) і на яку роботу (посаду) приймається особа. Назва роботи, професії або посади записується відповідно до назви роботи, зазначеної в Національному класифікаторі професій.

У проекті ТК України в окремій ст. 49 передбачений перелік документів та відомостей про особу, що подаються під час укладення трудового договору, що є позитивною новелою законопроекту порівняно з чинним КЗпП України.

У частині першій ст. 49 закріплюється загальне правило про заборону під час укладення трудового договору вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею.

У частині другій передбачений перелік документів, які подаються особою під час укладення трудового договору. Ці документи є обов'язковими або загальними, про що йшлося вище. Такими документами є:

- 1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним місцем, чи сумісництвом);
- 2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- 3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного

¹¹⁰ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С. 844.

номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають;

5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань;

6) трудова книжка.

Документи, передбачені пунктами 3 і 6 цієї частини, не подаються у разі прийняття на роботу вперше.

За власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо (ч. 3 ст. 49 проекту ТК України).

Згідно з частиною четвертою ст. 49 проекту ТК України у випадках, передбачених законом, для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності може передбачатися обов'язкове подання під час прийняття на роботу додаткових документів та відомостей про особу, а для заняття окремих посад, визначених законом, – проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на заняття таких посад.

Враховуючи зміст частин третьої та четвертої ст. 49 проекту ТК України, слід визнати невдалою формулювання частини першої зазначеної статті про «...документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею». У частинах третій та четвертій зазначається про «інші документи», «у випадках, передбачених законом», що не узгоджується зі змістом частини першої. Як видається, доцільно було зазначену частину викласти в наступній редакції: «Під час укладення трудового договору забороняється вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено законодавством».

Частиною п'ятою ст. 49 проекту ТК України встановлено, що за наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією

згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.

Статтею 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. Видається доцільним доповнити частину п'яту зазначеної статті, в якій йдеться про збір роботодавцем інформації про попередню роботу особи, положенням про необхідність дотримання законодавства про захист персональних даних.

У трудових кодексах зарубіжних країн, які досліджуються в дисертації, міститься окрема стаття, в якій закріплений перелік документів, необхідних при прийнятті на роботу. У більшості кодексів закріплений більш широкий перелік документів та відомостей про особу, що подаються під час укладення трудового договору, порівняно з КЗпП України.

Так, у ст. 32 ТК Казахстану до обов'язкового переліку включено вид на проживання або посвідчення особи без громадянства (для іноземців та осіб без громадянства, які постійно проживають на території Республіки Казахстан). Роботодавець також має право вимагати такі документи: довідку про характер і умови праці за основним місцем роботи (місце роботи, посада, умови праці), для укладення трудового договору про роботу за сумісництвом з іншим роботодавцем; довідку про наявність чи відсутність відомостей про вчинення корупційного злочину, під час вступу на цивільну службу, на роботу в державні підприємства на праві господарського відання, національні керуючі холдинги, національні інститути розвитку, національні холдинги і національні компанії, а також їх дочірні організації на зайняття посад, пов'язаних з виконанням управлінських функцій.

Відповідно до частини першої ст. 26 ТК Республіки Білорусь при укладенні трудового договору наймач зобов'язаний вимагати, а громадянин повинен пред'явити наймачу:

- 1) документ, що засвідчує особу, документи військового обліку (для військовозобов'язаних та осіб, які підлягають призову на військову службу);
- 2) трудову книжку (за виключенням осіб, які вперше стають до роботи, та сумісників);
- 3) документ про освіту або документ про навчання, що підтверджує наявність права на виконання даної роботи;
- 4) направлення на роботу в рахунок броні для окремих категорій працівників відповідно до законодавства;
- 5) індивідуальну програму реабілітації інваліда (для інвалідів);
- 6) декларацію про доходи та майно, страхове свідоцтво, медичну довідку про стан здоров'я та інші документи про підтвердження інших обставин, що мають відношення до роботи, якщо їх пред'явлення передбачено законодавчими актами.

Згідно з частиною другою ст. 26 ТК Республіки Білорусь прийняття на роботу без зазначених документів не допускається.

Відповідно до ст. 104 ТК Литовської Республіки роботодавець зобов'язаний вимагати при прийнятті на роботу від особи документ, що посвідчує ідентичність особистості, і свідоцтво державного соціального страхування. Якщо відповідно до трудового законодавства прийом на роботу пов'язаний з певною освітою або професійною підготовкою, станом здоров'я, роботодавець зобов'язаний вимагати пред'явлення документів, що підтверджують освіту, професійну підготовку, стан здоров'я, а при прийнятті на роботу неповнолітнього віком від чотирнадцяти до шістнадцяти років – свідоцтва про народження, письмової згоди школи, в якій він навчається, а також одного з батьків чи іншого законного представника дитини та дозволу

лікаря, який здійснює нагляд за здоров'ям дитини. Роботодавець має право вимагати пред'явлення також інших встановлених законодавством документів.

У ст. 89 ТК Вірменії (ст. 89) також зазначено, що при прийомі на роботу громадян Республіки Вірменія чоловічої статі призовного віку та громадян, які не пройшли строкову військову службу, в установленому законодавством Республіки Вірменія порядку вимагається подання відповідної довідки про перебування на військовому обліку, про звільнення від проходження строкової військової служби або про наявність права на відстрочку від проходження строкової військової служби.

У трудових кодексах Республіки Молдова (ст.57), Російської Федерації (ст. 65), Республіки Таджикистан (ст.32), Киргизької Республіки (ст.64), Азербайджанської республіки (ст.48), Туркменістану (ст.25), Республіки Узбекистан (ст.80), крім документів, передбачених частиною другою ст. 24 КЗпП України, зазначено і про такі документи, як: документи військового обліку; диплом про освіту, кваліфікаційне свідоцтво, яке підтверджує наявність спеціальної підготовки; медична довідка; страхове свідоцтво обов'язкового пенсійного страхування; довідка про наявність (відсутність) судимості і (або) факту кримінального переслідування або про припинення кримінального переслідування за реабілітуючими підставами та деякі інші.

Отже, аналіз положень трудових кодексів окремих країн про документи і відомості, які подаються особою при укладенні трудового договору, свідчить про необхідність удосконалення відповідних норм КЗпП України, проекту ТК України. Чинний КЗпП України потрібно доповнити окремою статтею, в якій закріпити перелік документів і відомостей, які необхідні під час прийняття на роботу, в тому числі перелік додаткових документів, які можуть бути витребувані роботодавцем за окремих обставин.

Видається доцільним також внесення змін та доповнень до ст. 49 проекту ТК України. У частині першій цієї статті серед документів, які подаються особою під час укладення трудового договору, першим названа заява про

прийняття на роботу. Слід відзначити, що в жодному з трудових кодексів зарубіжних країн, які досліджуються в дисертації, заява про прийняття на роботу не включена до переліку документів, які подаються особою при укладенні трудового договору. Такий підхід заслуговує на підтримку. Як вже відзначалося, заява про прийняття на роботу є складовою процедури оформлення вже укладеного трудового договору або, як ще відзначається в літературі, одним із етапів правильного оформлення трудового договору. Тому заяву про прийняття на роботу слід виключити з частини першої ст. 49 проекту ТК України.

Водночас доцільно було б внести доповнення до частини першої ст. 49 проекту ТК України та передбачити в ній такі документи: довідку про стан здоров'я (медичну книжку), якщо трудовий договір укладається для робіт, що вимагають попереднього або періодичного медичного обстеження, а також при укладенні трудового договору з неповнолітньою особою. Таке доповнення є логічним, адже до переліку документів у частині першій ст. 49 законопроекту включено документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань, який так само належить до спеціальних документів, необхідних при укладенні трудового договору.

Слід також включити до переліку документів у частині першій ст. 49 проекту ТК України письмову згоду одного із батьків, усиновлювача або піклувальника, якщо на роботу приймається неповнолітня особа віком від п'ятнадцяти до шістнадцяти років.

Частину першу ст. 49 проекту ТК України доцільно доповнити окремим абзацом наступного змісту: «При прийнятті на роботу громадян України призовного віку і громадян, які не пройшли строкову військову службу, в установленому законодавством порядку вимагається подання відповідної довідки про перебування на військовому обліку, про звільнення від

проходження строкової служби або про наявність права про відстрочку від проходження строкової військової служби.

Частину третю ст. 49 проекту ТК України, в якій передбачені документи, що можуть подаватися особою за власною ініціативою під час прийняття на роботу, пропонується після слів «досвід роботи» доповнити словами «а також дані та документи, що стосуються професійної підготовки, кваліфікації та їх застосування».

Викликає заперечення віднесення до переліку документів у частині третій ст. 49 проекту ТК України характеристики з попереднього місця роботи. За загальним правилом, характеристика не відноситься до переліку обов'язкових документів, які подаються особою при укладенні трудового договору. Втім, у передбачених законодавством випадках така характеристика є обов'язковою (наприклад, для участі в конкурсі на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника). У зв'язку з цим доцільно було б доповнити перелік документів у частині першій ст. 49 проекту ТК України характеристикою з попереднього місця роботи у передбачених законодавством випадках.

2.2. Вимоги до працівників при укладенні трудового договору

У КЗпП України відсутня окрема стаття про встановлення вимог до працівників. Загальна норма про встановлення вимог до працівників закріплена у частині другій ст. 22 КЗпП України, відповідно до якої вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Термін «вимоги до працівників» застосовується й в інших статтях КЗпП України. Так, відповідно до частини сьомої ст. 96 КЗпП України вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Вимоги до працівників при укладенні трудового договору передбачені досить значною кількістю законів, інших актів трудового законодавства і стосуються віку, освіти, професійної підготовки, стану здоров'я тощо. Слід відзначити, що у трудових кодексах зарубіжних країн, які досліджуються в дисертації, також відсутні спеціальні норми про встановлення вимог до працівників, які закріплюються чинним законодавством.

Спеціальні вимоги до працівників передбачені в чисельних законах України. Наприклад, у ст. 40 Гірничного закону України¹¹¹ закріплені спеціальні вимоги до працівників гірничих підприємств.

Статтею 18 Закону України «Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення»¹¹² передбачені спеціальні вимоги до працівників, трудові обов'язки яких передбачають поводження з вибуховими матеріалами або керівництво вибуховими роботами.

У ст.42 Закону України «Про банки і банківську діяльність»¹¹³ йдеться про вимоги до керівників банку.

Стаття 17 Закону України «Про автомобільний транспорт»¹¹⁴ встановлює вимоги до персоналу автомобільного транспорту.

У законодавчих актах прямо зазначається про якості, які є необхідними для претендентів на відповідні посади та робочі місця. Так, ст. 10 Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів»¹¹⁵ передбачені вимоги до державних виконавців. Відповідно до частини першої зазначеної статті державним виконавцем може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту не нижче другого

¹¹¹ Гірничний закон України від 06.10.1999 р., прийнятий Верховною Радою України //Офіційний вісник України. – 1999. – №43. – Ст.2125.

¹¹² Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення: Закон України від 23.12.04. //Офіційний вісник України. – 2005. – №2. – Ст.68.

¹¹³ Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 р. //Офіційний вісник України. – 2001. – №1-2. – Ст. 1.

¹¹⁴ Про автомобільний транспорт: Закон України від 05.04.2001 р. //Офіційний вісник України. –2001. – №17. – Ст. 719.

¹¹⁵ Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України від 2.06.2016 №1403-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №29. – Ст.535.

рівня, володіє державною мовою і здатний за своїми особистими і діловими якостями здійснювати повноваження державного виконавця.

Спеціальні вимоги до рівня професійної компетентності державних виконавців та керівників органів державної виконавчої служби визначаються Міністерством юстиції України.

У ст. 102 Кодексу цивільного захисту України¹¹⁶ вказано, що на службу цивільного захисту приймаються на конкурсній та контрактній основі громадяни України з повною загальною середньою освітою, які відповідають кваліфікаційним вимогам і здатні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, освітнім і професійним рівнем, станом здоров'я виконувати свій службовий обов'язок.

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про службу безпеки України»¹¹⁷ кадри Служби безпеки України складають: співробітники-військовослужбовці, працівники, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, а також громадяни України, здатні за діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я ефективно виконувати службові обов'язки.

Відповідно до ст.17 Закону України «Про Національну поліцію»¹¹⁸ поліцейським є громадянин України, який склав Присягу поліцейського, проходить службу на відповідних посадах у поліції і якому присвоєно спеціальне звання поліції.

Статтею 35 Закону України «Про вищу освіту»¹¹⁹ встановлені вимоги до керівника факультету (навчально-наукового інституту) та керівника кафедри. Відповідно до частини другої зазначеної статті керівник факультету (навчально-наукового інституту) повинен мати науковий ступінь та/або вчене

¹¹⁶ Кодекс цивільного захисту України: прийнятий Верховною Радою України 02.10.2012 р. //Офіційний Вісник України, 2012. - №89. – Ст. 3589.

¹¹⁷ Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.1992 р. //Відомості Верховної Ради України, 1992. - №27. –Ст. 382.

¹¹⁸ Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. //Відомості Верховної Ради України, 2015. - №40-41. –Ст. 379.

¹¹⁹ Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року №1556-VII //Відомості Верховної Ради України. – 2014. – №37-38. – Ст.2004.

(почесне) звання відповідно до профілю факультету (навчально-наукового інституту). Згідно з частиною шостою ст. 35 Закону керівник кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.

Законами України, іншими нормативно-правовими актами можуть передбачатись різні будь-які вимоги до працівників, які приймаються на роботу, і стосуються віку, освіти, професійної підготовки, стану здоров'я тощо.. Але при цьому в законах не можуть закріплюватись такі вимоги, що суперечать ст. 24 Конституції України¹²⁰, яка забороняє надання привілеїв або встановлення обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання за мовними або іншими ознаками.

У трудових кодексах зарубіжних країн, які досліджуються в дисертації, також відсутні спеціальні норми про встановлення вимог до працівників.

У трудових кодексах зазначених країн передбачені професійні вимоги, вимоги до здоров'я та інші вимоги до працівників, про що зазначається в окремих статтях кодексів.

Так, наприклад у Трудовому кодексі Республіки Казахстан¹²¹ у главі 9 (ст.116-119) встановлюються вимоги до професійної підготовки працівників та вказується, що «необхідність і обсяг професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для функціонування і розвитку організації визначаються роботодавцем».

У ТК Литовської Республіки (ст.100) до працівників встановлюються кваліфікаційні вимоги і зазначається, що призначення на певну посаду здійснюється шляхом проведення конкурсу, виборів або після складання кваліфікаційних іспитів.

¹²⁰ Конституція України: прийнята на V сесії Верховної Ради України. – 1996. - №30. – Ст.41.

¹²¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года №414-V.

У ТК Молдови¹²² (ст.ст. 224, 225) вказано, що роботодавець може допускати до роботи тільки осіб, які згідно з результатами медичного обстеження (огляду) придатні до виконання доручених їм трудових завдань, забезпечувати періодичність обстежень (оглядів), тобто встановлюються вимоги до здоров'я працівників. Також у п.2 ст.8 зазначено, що не є дискримінацією встановлення відмінностей, винятків, переваг або окремих прав для працівників, зумовлених вимогами, специфічними для даного виду праці або передбаченими чинним законодавством, або особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального і правового захисту, а це свідчить про те, що для працівників можуть встановлюватись також окремі вимоги, але їх перелік також не визначений.

У ТК РФ також встановлюються вимоги до професійних якостей працівника, вимоги до здоров'я. Так, розділ IX Кодексу присвячено кваліфікації працівника, професійним стандартам, підготовці і додатковій професійній освіті працівників, де встановлені вимоги до кваліфікації, необхідної працівникові для виконання певної трудової функції, професійні стандарти в частині зазначених вимог які є обов'язковими для застосування роботодавцями. Такі вимоги застосовуються роботодавцями в якості основи для визначення вимог до кваліфікації працівників з урахуванням особливостей виконуваних працівниками трудових функцій, обумовлених застосовуваними технологіями і прийнятої організацією виробництва і праці. Також зазначено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити недопущення до роботи осіб, які не пройшли в установленому порядку навчання та інструктаж з охорони праці, стажування та перевірку знань вимог охорони праці (ст. 212).

Отже, у трудових кодексах пострадянських країн також не має спеціальної норми про вимоги до працівників, але все ж таки перевагою порівняно з чинним КЗпП України є те, що дане питання врегульовано на законодавчому

¹²² Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 года //Monitorul Oficial. - 29.07.2003 года. - №159-162. – Ст.648.

рівні у вигляді включення окремих статей, в яких зазначено деякі вимоги до працівників, до кодексів зарубіжних країн. Однак, як і національне законодавство, так і законодавство пострадянських країн потребують систематизації щодо регламентації вимог до працівників.

На підставі аналізу актів чинного законодавства видається доцільним диференціювати вимоги до працівників при укладенні трудового договору на вимоги до професійних якостей працівника (наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи тощо), 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.

Н.М. Лукашева об'єднує в понятті професійних якостей такі якості працівників: 1) рівень освіти; 2) освітньо-кваліфікаційний рівень; 3) рівень кваліфікації; 4) наявність нормативно передбаченої спеціальної підготовки, в тому числі з питань охорони праці та пожежної безпеки; 5) стаж або досвід роботи; 6) володіння державною мовою; 7) інші ділові та особисті якості¹²³.

Наявність освіти, освітньо-кваліфікаційного рівня, робітничої кваліфікації, підтверджених документами державного зразка, в багатьох випадках є недостатньою для прийняття на роботу. Іноді для цього необхідно пройти спеціальне навчання, скласти іспити та отримати відповідне посвідчення, а робота на об'єктах із підвищеною небезпекою передбачає наявність у працівника допуску до роботи на таких об'єктах. Але ці об'єкти визначаються нечітко. Такими є об'єкти, що перебувають під наглядом спеціально уповноважених державних органів. Є потреба у визначенні законом кола робіт, виконання яких можливе тільки за наявності допуску¹²⁴.

¹²³ Лукашева Н.М. Класифікація вимог до працівників за трудовим правом України//Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Юридические науки. – Том 19 (58), №1. – Симферополь, 2006. – С. 160.

¹²⁴ Лукашева Н.М. Вимоги до працівників за трудовим правом України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Н.М. Лукашева, Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – С.9.

Вимоги до здоров'я працівників встановлюються законодавством, оскільки неналежний стан здоров'я веде до нездатності виконувати роботу за відповідною професією. Критерії відповідності працівника виконуваній роботі регулюється значним обсягом спеціального нормативного матеріалу.

Ціла низка законів передбачає моральні вимоги до працівників та претендентів на посади. Переважно зазначається на здатність чи спроможність працівників чи претендентів на посади виконувати свої трудові обов'язки за моральними якостями. В інших випадках вимагається наявність високих моральних якостей.

У законодавстві зустрічаються зазначення й на інші якості працівників або особливості їх правового статусу, інші особливості працівників. Такими є стать, вік, громадянство, проживання в Україні, наявність права голосу, наявність організаторських здібностей, наявність дієздатності, відсутність судимості тощо. В окремих випадках передбачається граничний вік для зайняття певних посад. Наприклад, відповідно до ст. 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»¹²⁵ граничний вік перебування на службі в органах місцевого самоврядування становить 65 років. Ці обмеження не поширюються на посадових осіб місцевого самоврядування, які обираються на відповідні посади. Частиною другою зазначеної статті передбачено, що після досягнення граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування посадові особи місцевого самоврядування за рішенням відповідного голови можуть бути залишені на посадах радників чи консультантів (патронатна служба), якщо такі посади передбачені штатним розписом, на умовах строкового трудового договору.

Для зайняття посади судді необхідним є проходження кваліфікаційного оцінювання, а також відповідність вимогам, передбаченим Законом України

¹²⁵ Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року №2493-III //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №33. – Ст. 175.

«Про судоустрій і статус суддів»¹²⁶. Так, відповідно до частини першої ст. 38 Закону суддею Верховного Суду може бути особа, яка відповідає вимогам до кандидатів на посаду судді, за результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердила здатність здійснювати правосуддя у Верховному Суді, а також відповідає одній із таких вимог:

- 1) має стаж роботи на посаді судді не менше десяти років;
- 2) має науковий ступінь у сфері права та стаж наукової роботи у сфері права щонайменше десять років;
- 3) має досвід професійної діяльності адвоката, в тому числі щодо здійснення представництва в суді та/або захисту від кримінального обвинувачення щонайменше десять років;
- 4) має сукупний стаж (досвід) роботи (професійної діяльності) відповідно до вимог, визначених пунктами 1-3 цієї частини, щонайменше десять років.

Цікавою є така вимога, як довіра до працівників, адже виконання певних робіт передбачає необхідність довіри до працівників з боку власника або уповноваженого ним органу. Наявність інформації про обставини, які можуть бути підставою для недовіри, має давати власникові або уповноваженому ним органу право на відмову в прийнятті на роботу. Приховання працівником такої інформації при прийнятті на роботу (неповідомлення працівником власника або уповноваженого ним органу про наявність обставин, що дають підстави для недовіри) повинне бути визнане підставою для звільнення з роботи. Нарешті, має зберігатись і правило про можливість розірвання трудового договору з відповідними працівниками у зв'язку з втратою довіри¹²⁷.

Новелою проекту ТК України є окрема стаття, яка встановлює вимоги до працівників (ст.26).

¹²⁶ Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. №1402-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №31. – Ст.345.

¹²⁷ Лукашева Н.М. Вимоги пов'язані з необхідністю довіри до працівників //Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Юридические науки. – Том 23 (62), №1. – Симферополь, 2010. – С. 163.

Відповідно до частини першої зазначеної статті вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Ці вимоги можуть стосуватися наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку тощо. Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника.

Аналіз змісту частини першої ст. 26 проекту ТК України свідчить про те, що слід виокремлювати вимоги до працівників, які встановлюються законодавством, у тому числі ті, що можуть встановлюватися тільки законом, і вимоги, що можуть встановлюватися роботодавцем.

Частиною другою зазначеної статті передбачено, що обов'язковість наявності громадянства України та знання державної мови як умова виконання роботи за певними посадами може встановлюватися лише законом.

Формулювання норми, закріпленої в зазначеній частині, є більш вдалим, порівняно з нормою, закріпленою в частині другій ст. 22 КЗпП України, яка не узгоджується з чинним законодавством: у частині другій передбачені тільки вимоги до віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника, а чинним законодавством, як відзначалося вище, встановлені й інші вимоги. У зв'язку з цим з метою усунення даної суперечності доцільно було доповнити частину другу ст. 22 КЗпП України після слів «стану здоров'я працівника» словами «інші вимоги».

Як видається, зміст частини першої ст. 26 проекту ТК України також потребує вдосконалення. У зазначеній частині не закріплюється вичерпний перелік вимог до працівників, на відміну від частини другої ст. 22 КЗпП України, що є перевагою законопроекту, проте у передбаченому переліку містяться лише окремі вимоги, не враховуються інші важливі вимоги до працівників, встановлені законодавством, які роботодавець має враховувати при укладенні трудового договору. На нашу думку, частину першу ст.26

проекту ТК України слід доповнити після слів «досвіду трудової діяльності» словами «інших ділових якостей працівника», а після слова «віку» – словами «стану здоров'я, моральних якостей працівника».

Як вже відзначалося, у частині першій ст. 26 проекту ТК України закріплюється право роботодавців встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника.

Виникає питання щодо механізму реалізації зазначеної норми. Очевидно, що ці вимоги мають бути закріплені як локальні правові норми. Оскільки у проекті ТК України термін «локальний нормативно-правовий акт» не застосовується, то зазначені норми слід передбачити у нормативному акті роботодавця. Відповідно до частини першої ст. 12 законопроекту роботодавець має право видавати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень тощо.

Згідно з абзацом другим частини другої ст. 12 проекту ТК України у випадках, передбачених цим Кодексом, колективними угодами, колективними договорами, нормативні акти видаються роботодавцем з урахуванням пропозицій або за погодженням, або після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). У разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець приймає нормативні акти самостійно.

Як видається, нормативний акт роботодавця про встановлення вимог до працівників (наприклад, наказ) має бути обов'язково погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), про що слід зазначити в колективному договорі.

Водночас слід дати загальну правову оцінку нормі про можливість роботодавця встановлювати вимоги до працівників. Одне питання виникає щодо невизначеності у частині першій ст. 26 проекту ТК України положення про вимоги, які «безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю

працівника». На нашу думку, таке формулювання є досить широким і може стати підставою для зловживань з боку роботодавця. Друге питання: якщо вимоги до працівників відповідно до частини першої ст. 26 проекту ТК України встановлюються законодавством, і як впливає зі змісту зазначеної статті вони вже пов'язані з професійною діяльністю працівника, то чи правомірними будуть вимоги, які також стосуються професійної діяльності працівника, встановлені роботодавцем? Чи не буде це погіршенням становища працівника порівняно з чинним законодавством, а, отже, порушенням одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин – принципу «*in favorem*»?

Враховуючи вище викладене, доцільно було б норму про можливість встановлення роботодавцем вимог, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника, із частини першої ст.26 проекту ТК України виключити.

Відповідно до частини третьої ст. 26 проекту ТК України вимоги до працівників, що встановлюються кваліфікаційними характеристиками, є рекомендаційними, якщо законодавством не визначена їх обов'язковість.

Потрібно відзначити, що у даній частині йдеться тільки про вимоги до працівників, що встановлюються кваліфікаційними характеристиками, і не враховується, по-перше, що йдеться про вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, а по-друге, що останні встановлюються не тільки кваліфікаційними характеристиками, а ще й професійними стандартами. Останні розробляються та затверджуються відповідно до Порядку розробки та затвердження професійних стандартів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. №373¹²⁸.

Згідно з частиною восьмою ст. 96 КЗпП України віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником,

¹²⁸ Порядок розробки та затвердження професійних стандартів: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. №373 // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-п/paran11#n11&p>.

згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик затверджений наказом Міністерства соціальної політики від 31 травня 2017 року №518¹²⁹. Цей Порядок визначає процедуру розроблення, погодження, затвердження довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників та внесення змін до нього. Відповідно до п. 2 Загальних положень Порядку довідник є систематизованим за видами економічної діяльності збірником описів професійних назв робіт (посад, професій), які об'єднано у випуски та їх розділи.

Довідником визначається перелік основних робіт, властивих тій або іншій професійній назві роботи (посаді, професії), відповідно до їхніх назв, та забезпечується єдність у визначенні кваліфікаційних вимог до них.

Відповідно до п. 1 розділу III «Структура та зміст кваліфікаційних характеристик» Довідник містить кваліфікаційні характеристики професій (посад), які складаються з таких розділів: „Завдання та обов'язки”; „Повинен знати”; „Кваліфікаційні вимоги”.

У кваліфікаційних характеристиках посад державних службовців і працівників силових структур розділ „Завдання та обов'язки” викладається в редакції „Завдання, обов'язки та повноваження” і доповнюється розділом „Має право”.

За необхідності кваліфікаційні характеристики можуть бути розширені розділами „Спеціалізація” та „Приклади робіт”.

У розділі „Кваліфікаційні вимоги” до кожної з посад зазначаються вимоги щодо ступенів вищої освіти, щодо післядипломної освіти та мінімальні вимоги щодо стажу роботи.

¹²⁹ Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик: Затв. наказом Міністерства соціальної політики України 31.05.2017 р. №518 // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/z0784-17>.

Для робітничих професій визначаються рівень професійної підготовки робітника, який необхідно мати для виконання покладених на нього обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

Викликає заперечення зазначення у частині третій ст. 26 проекту ТК України про рекомендаційний характер кваліфікаційних характеристик, що не узгоджується зі змістом частини восьмої ст. 96 КЗпП України. У зв'язку з цим видається доцільним частину третю ст. 26 проекту ТК України викласти в наступній редакції: «Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами та кваліфікаційними характеристиками професій працівників».

Як відзначає Н.М. Лукашева, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, що віднесений до нормативно-технічних актів, які, на відміну від актів законодавства (нормативно-правових актів), у Міністерстві юстиції не реєструються і офіційно не оприлюднюються. Між тим, у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників формулюються положення, що безпосередньо визначають зміст прав та обов'язків сторін трудових правовідносин¹³⁰. На думку вченої, доцільно також було б встановити, що окремі випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників підлягають реєстрації в Міністерстві юстиції України та офіційній публікації.

Відповідно до частини четвертої ст. 26 проекту ТК України законодавством може встановлюватися вимога щодо допуску працівників до окремих видів робіт лише за наявності документа про присвоєння відповідної кваліфікації.

На нашу думку, частину четверту із ст. 26 проекту ТК України слід вилучити. Вимоги до працівників і допуск до роботи є різними правовими категоріями. Так, працівники, виконують окремі роботи, зазначені в Переліку

¹³⁰ Лукашева Н.М. Правове забезпечення вимог до працівників та їх юридичне значення /Н.М. Лукашева //Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць. – 2005. – Вип. 25. – С. 353, 354.

робіт з підвищеною небезпекою (наприклад, роботи в електроустановках, газонебезпечні роботи та ін.) за спеціальними нарядами-допусками, передбаченими відповідним нормативно-правовими актами.

Вимоги можуть стосуватися кваліфікації працівника, і про це має бути зазначено в частині першій ст.26 законопроекту. Тому після слова «професійної підготовки» частину першу слід доповнити словом «кваліфікації».

Згідно з частиною п'ятою проекту ТК України стосовно окремих категорій працівників законом може передбачатися складення присяги.

Чинним законодавством передбачено складення присяги, зокрема, суддями. Статтею 57 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»¹³¹ встановлено, що особа, призначена на посаду судді, набуває повноважень судді після складення присяги судді, зміст якої закріплений у даній статті.

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»¹³² громадяни України, які вперше приймаються на службу в органи місцевого самоврядування (за винятком посад, зазначених в абзаці другому частини першої статті 10 цього Закону), у день прийняття відповідного рішення складають Присягу.

Таким чином, зміст ст. 26 проекту ТК України про встановлення вимог до працівників потребує вдосконалення. Чіткого законодавчого закріплення потребують як вимоги, пов'язані з професійними якостями працівника, віком і станом здоров'я, так і вимоги до моральних якостей працівника та ін. Необхідно чітко визначитися з вимогами, які можуть встановлюватися роботодавцем. Можливо ці вимоги повинні стосуватися тільки моральних якостей працівника, довіри до нього, а вимоги, пов'язані з професійною діяльністю працівника, та інші вимоги мають бути передбачені законодавством.

¹³¹ Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. №1402-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №31. – Ст.345.

¹³² Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року №2493-III //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №33. – Ст.175.

2.3. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу

Відповідно до статті 49 Конституції України кожна людина має право на охорону здоров'я. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу є одним із важливих пунктів системи охорони праці. На жаль, в юридичній літературі не приділяється значної уваги питанню законодавчого регулювання медичних оглядів працівників при прийнятті на роботу, недостатньо регламентовані вимоги щодо проведення медичних оглядів, їх фінансування, що призводить до проблем на практиці.

У чинному законодавстві України відсутнє визначення поняття «медичного огляду». Це поняття визначається в науковій та навчальній літературі. Так, Н.М. Хуторян розглядає медичний огляд як визначення відповідності стану здоров'я працівника щодо придатності виконувати ту чи іншу роботу, не розкриваючи всіх його ознак, що притаманні даній категорії, а це призводить до створення неповного уявлення про будь-яке явище¹³³.

О.О. Конопельцева визначає медичний огляд як механізм, що є обов'язковим для проходження у закріплених законодавством випадках і в порядку, що провадиться лікувально-профілактичними закладами (далі-ЛПЗ), з метою встановлення ступеня відповідності стану здоров'я вимогам професії, спеціальності, кваліфікації й виявлення захворювань, які за умови дії шкідливих або небезпечних чинників можуть загострюватися чи сприяти розвитку професійних захворювань, результат якого впливатиме на виникнення трудового правовідношення, його розвиток чи припинення¹³⁴.

На думку О.О. Горденко, медичний огляд – це лікувально-профілактичні та охоронні заходи, що проводяться з метою виявлення, запобігання і попередження будь-яких порушень у стані здоров'я працівника, з виробленням

¹³³ Трудове право України: Академічний курс: Підручник /Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України /Н.М. Хуторян (заг. ред.). – К.: А.С.К., 2004. – С. 498.

¹³⁴ Конопельцева О.О. Медичний огляд як елемент фактичного складу виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 /О.О. Конопельцева ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». - Х., 2011. – С. 8.

профілактичних та реабілітаційних заходів, що направлені на збереження здоров'я та відновлення працездатності працівників¹³⁵.

Як видається, медичний огляд можна 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 роботу¹³⁶.

Чинним законодавством передбачені чотири види медичних оглядів: попередні (при прийомі на роботу), періодичні (упродовж трудової діяльності), позачергові (на прохання працівника) та щорічні обов'язкові (для осіб віком до 21 року).

В юридичній літературі і практичній діяльності зустрічаються й інші види медичного огляду, які важко віднести до будь-якого із зазначених вище. О.О. Конопельцева здійснює класифікацію медичних оглядів за такими підставами:

- залежно від часу проведення (попередні й періодичні);
- за юридичною силою (обов'язкові попередні та періодичні необов'язкові);
- за об'єктом (цільові, комплексні, метою яких є попередження небезпеки, які стосуються інтересів суспільної гігієни й санітарії, попереджують різні заразні захворювання, обов'язкові профілактичні, профілактичні огляди жінок);
- за наслідками проходження (як передумова укладення трудового договору з метою з'ясування можливості продовження виконання працівником своєї роботи, для встановлення групи інвалідності і ступеня втрати загальної або професійної працездатності);

¹³⁵ Горденко О.О. Медичний огляд працівників: його призначення та класифікація /О.О. Горденко //Держава і право. Сер. Юридичні і політичні науки: зб. наук. праць. - 2009. - Вип. 43. - С. 356.

¹³⁶ 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. 74.

- залежно від цільової спрямованості (ті, що проводяться в інтересах охорони здоров'я працівника з метою попередження небезпеки для останнього й оточуючих його на підприємстві, для забезпечення інтересів суспільної гігієни й санітарії, з метою попередження поширенню різних заразних захворювань, для з'ясування фізичної придатності працівника до виконання певної роботи)¹³⁷.

Викликає заперечення класифікація медичних оглядів за юридичною силою. Як видається, застосування зазначеної підстави до медичних оглядів є не зовсім коректним, оскільки юридична сила – це підстава класифікації нормативно-правових актів. Крім того, суперечливим є виділення періодичних обов'язкових медичних оглядів, оскільки незрозумілими є їх мета проведення, категорії працівників, які проходять такі огляди і т. ін.

Видається доцільним доповнити наведену класифікацію медичних оглядів ще однією класифікацією. За ступенем необхідності пропонується виділяти серед обов'язкових медичних оглядів ще позачергові огляди, які необхідно проводити у разі погіршення стану здоров'я працівника, а також у разі нещасного випадку або професійного захворювання на виробництві.

Частиною третьою ст.22 КЗпП України встановлюється загальне правило, відповідно до якого вимоги щодо стану здоров'я працівника можуть передбачатися законодавством. Оскільки це правило сформульовано у статті «Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору», можна стверджувати, що з нього випливає право власника або уповноваженого ним органу відмовити у прийнятті на роботу особі, яка не відповідає вимогам щодо стану здоров'я, встановленим законодавством. Частиною третьою ст.5 Закону України «Про охорону праці» заборонено пропонувати працівникові роботу, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. Отже, право власника або уповноваженого ним органу відмовити працівникові у

¹³⁷ Конопельцева О.О. Медичний огляд як елемент фактичного складу виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /О.О. Конопельцева ; Національний університет «Юридична академія України ім. Я. Мудрого». - Х., 2011. – С. 8.

прийнятті на роботу з мотивів стану здоров'я працівника, що існує в правовідносинах з працівником, який звернувся із заявою про прийняття на роботу, доповнюється зазначеним обов'язком власника, що має публічно-правовий зміст¹³⁸.

Необхідність обов'язкових при укладенні трудового договору попередніх медичних оглядів для працівників певних категорій встановлюється ст. 169 КЗпП України, відповідно до якої власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Перелік професій, працівники яких підлягають попередньому медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. У ст. 17 Закону України «Про охорону праці»¹³⁹ закріплена аналогічна за змістом норма.

Відповідно до ст. 191 КЗпП України усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

¹³⁸ Лукашева Н. Правове регулювання медичних оглядів працівників /Н. Лукашева //Підприємництво, господарство і право: Щомісячний науково-практичний господарсько-правовий журнал. - 2005. - №11. - С.133.

¹³⁹ Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. //Відомості Верховної Ради України.- 1992. - №49. – Ст. 668.

Необхідність попередніх медичних оглядів для працівників інших категорій визначається окремими нормативно-правовими актами¹⁴⁰.

Постановами Кабінету Міністрів України передбачена для окремих професій, посад і видів робіт необхідність обов'язкових профілактичних та попередніх психіатричних і наркологічних оглядів¹⁴¹.

Перелік посад, професій та видів робіт, до яких встановлюються обов'язкові попередні медичні огляди на конкретному підприємстві, має бути закріплений у колективному договорі. Такий перелік розроблюється на підставі окремих нормативно-правових актів за результатами атестації робочих місць за умовами праці (для посад і робіт, для яких передбачено проведення такої атестації) та для посад, для яких умови роботи не є шкідливими чи небезпечними, але які прямо передбачені у спеціальних нормативно-правових актах.

Попередній медичний огляд проводиться під час прийняття на роботу з метою: визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу; виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше при роботі на попередніх

¹⁴⁰ Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. //Офіційний вісник України. –2001. - №21. – Ст. 950; Щодо організації проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана із обслуговуванням і може призвести до поширення інфекційних хворіб: Наказ міністерства охорони здоров'я України від 23.07.2002 р. //Офіційний вісник України. – 2002. - №33. – Ст. 1538; Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: Наказ міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. //Офіційний вісник України. – 2007. - №55. – Ст. 2241; Про затвердження Положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів: Наказ міністерства охорони здоров'я України та міністерства внутрішніх справ України від 31.01.2013 р. //Офіційний вісник України. – 2013. - №17. – Ст. 589.

¹⁴¹ Про обов'язковий профілактичний наркологічний огляд і порядок його проведення: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.11.1997 р. //Офіційний вісник України. – 1997. - №46; Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність або оточуючих: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. //Офіційний вісник України. – 2000. - №39. – Ст. 1656.

виробництвах, та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруєнь)¹⁴².

Попередній медичний огляд слід вважати обов'язковою умовою при прийнятті на роботу, оскільки під час його проходження здійснюється реєстрація вихідних об'єктивних показників здоров'я людини й робиться висновок стосовно можливості виконання нею без погіршення стану здоров'я покладених на неї професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих або небезпечних чинників виробничого середовища, трудового процесу, а також виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше на попередніх роботах¹⁴³.

Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу регулюється ст. 27 проекту ТК України. Відповідно до частини першої зазначеної статті медичний огляд осіб під час прийняття на роботу є обов'язковим у випадках, передбачених цим Кодексом та законами. Обов'язкові медичні огляди працівників проводяться за рахунок коштів роботодавця.

Окремою ст. 285 глави 10 «Охорона праці» Книги третьої «Умови праці» врегульовано обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій. На роботодавця покладено обов'язок за рахунок своїх коштів організувати проведення попереднього (у разі укладення трудового договору) і періодичного (протягом трудової діяльності) медичного огляду нічних працівників, працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі для відповідних видів робіт, а також щорічного обов'язкового медичного огляду працівників віком до 21 року. Перелік професій, посад та видів робіт, працівники на яких підлягають медичному огляду, строк і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що

¹⁴² Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. //Офіційний вісник України. – 2007. - №55. – Ст. 2241.

¹⁴³ Конопельцева О.О. Медичний огляд як елемент фактичного складу виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 /О.О. Конопельцева ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». - Х., 2011. – С. 9.

забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я населення.

Зміст зазначеної статті відрізняється від змісту ст. 169 КЗпП України положенням про проведення попереднього медичного огляду «у разі укладення трудового договору», а не «при прийнятті на роботу», що є правильним. Також у ст. 285 законопроекту передбачено проведення попереднього медичного огляду нічних працівників, про яких не зазначається у ст. 169 КЗпП України.

Відповідно до частини другої ст.27 проекту ТК України строк, протягом якого особа зобов'язана пройти медичний огляд, встановлює роботодавець з урахуванням умов проходження такого огляду. Якщо особа, яка бажає працевлаштуватися, без поважної причини пропустила цей строк, роботодавець має право відмовити їй у прийнятті на роботу.

Включення окремої статті 27 про проведення медичного огляду окремих категорій осіб під час прийняття на роботу слід оцінити позитивно. Водночас викликає заперечення включення даної статті до глави 3 «Суб'єкти трудових відносин» Книги першої «Загальні положення» проекту ТК України. Статтю 27 необхідно було включити до глави 1 «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин» проекту ТК України.

Як видається, потребує зміни назва ст. 27 законопроекту: у статті йдеться про медичний огляд осіб під час прийняття на роботу, а правильно було б зазначити про медичний огляд осіб під час укладення трудового договору, оскільки прийняття на роботу може відбуватися і за цивільно-правовими договорами, пов'язаними з працею.

Також, на нашу думку, необхідно було б конкретизувати зміст частини другої ст. 27 проекту ТК України щодо реалізації норми про встановлення роботодавцем строку, протягом якого особа зобов'язана пройти медичний огляд.

Дата видачі направлення на попередній медогляд та дата повернення роботодавцю медичного висновку відіграють важливу роль при прийнятті рішення щодо його укладення.

На нашу думку, в проекті ТК України необхідно визначити правові ознаки медичного огляду, на основі яких закріпити його законодавче визначення, передбачити механізм його застосування, визначити строки проходження та закріпити відповідальність роботодавця за допуск до роботи осіб, які не пройшли попереднього медичного огляду, а працівника – від ухилення проходження медичного огляду під час прийняття на роботу¹⁴⁴.

Правова регламентація медичних оглядів здійснюється трудовими кодексами пострадянських країн. Як і в чинному КЗпП України, у більшості країн норми про медичний огляд закріплені в главі (розділі) про охорону праці. Наприклад, ст.228 «Медичні огляди та освідчення деяких категорій працівників» міститься в главі 16 «Охорона праці» ТК Республіки Білорусь. Відповідно до частини першої зазначеної статті для забезпечення безпеки праці та запобігання професійним захворюванням, а також у цілях охорони здоров'я працівників, зайняті на роботах зі шкідливими і(або) небезпечними умовами праці чи на роботах, де відповідно до законодавства існує необхідність у професійному відборі, проходять попередні (при вступі на роботу) і періодичні (протягом трудової діяльності) обов'язкові медичні огляди, а також позачергові медичні огляди при погіршенні здоров'я.

Перевагою зазначеної норми порівняно з нормою, закріпленою в частині першій ст. 169 КЗпП України, є зазначення про мету проведення медичних оглядів, а також проведення позачергових медичних оглядів при погіршенні здоров'я працівників. Ці положення доцільно закріпити у ст. 169 КЗпП України та ст. 285 проекту ТК України.

¹⁴⁴ 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. 74.

Заслуговує на увагу норма, що міститься у частині третій ст. 278 ТК Республіки Білорусь про проходження працівниками, зайнятими на роботах з підвищеною небезпекою, передзмінного (перед початком роботи, зміни) медичного огляду на предмет перебування у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння.

Позитивним є законодавчий досвід Республіки Білорусь також в частині закріплення у частині шостій ст.228 ТК норми про те, що на період проходження передбачених цією статтею медичних оглядів за працівником зберігаються його місце роботи (посада) і середній заробіток.

У ТК Білорусь, як і у КЗпП України спеціальна норма про проходження медичного огляду особами молодше вісімнадцяти років закріплена в окремій статті (ст.191 КЗпП України, ст. 275 ТК Республіки Білорусь).

ТК Республіки Туркменістан на відміну від чинного КЗпП України закріплює більш ширший перелік осіб, які мають проходити медичний огляд при укладенні трудового договору, а саме: особи, які не досягли вісімнадцяти років; чоловіки, які досягли шістдесяти двох років, жінки, які досягли п'ятдесяти семи років; інваліди; особи, зайняті на роботах з несприятливими умовами праці, нічних роботах, а також на роботах, пов'язаних з рухом транспорту; особи, зайняті на роботах в охороні здоров'я і медичної промисловості, в харчовій промисловості, торгівлі та інших галузях, які безпосередньо обслуговують населення; педагогічні та інші працівники загальноосвітніх шкіл, дошкільних та інших установ, безпосередньо зайнятих навчанням або вихованням дітей; інші працівники відповідно до законодавства Туркменістану. Цей позитивний законодавчий досвід заслуговує на увагу національного законодавця.

У ст. 238 ТК Республіки Молдова вказано тільки, що прийом на роботу та переведення на іншу роботу окремих категорій працівників здійснюються на підставі медичного висновку за результатами медичного огляду. Список категорій працівників, що проходять медичні огляди при прийнятті на роботу і

періодичні медичні огляди, надається Міністерством охорони здоров'я. Працівники не має права ухилятися від медичного огляду. Витрати, пов'язані з організацією і проведенням медичних оглядів, несе роботодавець. На нашу думку, важливою є імперативна норма про те, що працівник не має права ухилятися від попереднього медичного огляду і якою доцільно доповнити ст. 169 КЗпП України і ст. 27 проекту ТК України.

Відповідно до ст. 249 ТК Вірменії медичний огляд при прийомі на роботу проходять: працівники віком до вісімнадцяти років; працівники, які в місці роботи можуть бути під впливом факторів професійного ризику; працівники, зайняті на роботах у нічний час або змінних роботах. Роботодавець зобов'язаний затверджувати список працівників, які підлягають обов'язковому медичному обстеженню, і погоджувати з органом, який контролює здоров'я, графік проведення медичного обстеження. Працівники ознайомлюються з графіком проходження медичного обстеження під розписку. Обов'язкове медичне обстеження проводиться в робочий час. Введення обов'язкового медичного обстеження працівників у віці старше вісімнадцяти років проводиться за рахунок роботодавця, якщо це передбачено колективним або трудовим договором. Перелік професій, робіт, що підлягають обов'язковому попередньому і періодичному медичному обстеженню, а також порядок проведення медичного обстеження встановлюється Урядом Республіки Вірменія.

Перевагою ТК Вірменії є закріплення механізму проведення попереднього медичного огляду, що доцільно врахувати в чинному КЗпП України та проекті ТК України.

Механізм проведення передбачений і в ТК Литовської Республіки, який доповнюється локальними нормативно-правовими актами. У частині другій ст. 265 передбачається, що працівники, які на роботі можуть зазнавати факторів професійного ризику, зобов'язані проходити медичний огляд до вступу на роботу, а працюючи на підприємстві – проходити медичний огляд періодично,

відповідно до затвердженого на підприємстві графіку медичних оглядів здоров'я працівників. Також відповідно до частини четвертої графік проходження періодичних медичних оглядів затверджується на підприємстві, в установі, організації для працівників, які працюють у нічний час і позмінно.

У частинах п'ятій і шостій ст. 265 ТК Литовської Республіки конкретизується порядок проведення медичного огляду. Згідно з частиною п'ятою зазначеної статті роботодавець затверджує список працівників, які зобов'язані пройти медичний огляд, погоджений з установою з нагляду за здоров'ям, ознайомлює з ним працівників під розписку. У частині шостій передбачається, що обов'язкові медичні огляди проводяться у робочий час. Оплата за обов'язкові медичні огляди вступаючим на роботу осіб і працівників установам з нагляду за здоров'ям здійснюється в установленому Урядом порядку. Середню заробітну плату за робочий час, протягом якого працівник проходив медичний огляд, працівникам сплачує роботодавець.

Особливістю ст. 265 ТК Литовської Республіки є закріплення в частині сьомій наслідків відмови працівника від проходження медичного огляду. Встановлено, що працівник, який відмовився у встановлений час пройти медичний огляд, відсторонюється від роботи і йому не виплачується заробітна плата. Така відмова вважається грубим порушенням трудових обов'язків.

Закріплення порядку проходження медичного огляду окремими категоріями працівників слід оцінити позитивно і врахувати в національному трудовому законодавстві.

У трудових кодексах деяких зарубіжних країн норми про медичні огляди сформульовані досить лаконічною. Так, у ТК Республіки Казахстан зазначено лише, що укладення трудового договору з працівниками, зайнятими на важких роботах, роботах зі шкідливими (особливо шкідливими) і (або) небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах повинне здійснюватися після проходження громадянином попереднього медичного огляду і визначення відсутності протипоказань за станом здоров'я відповідно до вимог,

встановлених нормативно-правовими актами уповноваженого державного органу в галузі охорони здоров'я.

Норма про медичний огляд при укладенні трудового договору закріплена у главі 11 «Укладенні трудового договору» Розділу III «Трудовий договір» Частини третьої ТК РФ. Згідно зі ст. 69 ТК РФ обов'язковому попередньому медичному огляду при укладенні трудового договору підлягають особи, які не досягли віку вісімнадцяти років, а також інші особи у випадках, передбачених цим Кодексом та іншими федеральними законами.

Спеціальні норми про медичні огляд деяких категорій працівників закріплені у ст. 213 глави 24 «Вимоги охорони праці» ТК РФ. Відповідно до частини першої даної статті працівники, зайняті на роботах зі шкідливими і(або) небезпечними умовами праці (в тому числі на підземних роботах), а також на роботах, пов'язаних з рухом транспорту, проходять обов'язкові попередні (при вступі на роботу) і періодичні (для осіб віком до 21 року – щорічні) медичні огляди для визначеності придатності цих працівників для виконання роботи, що їм доручається, і попередження професійних захворювань. Відповідно до медичних рекомендацій зазначені працівники проходять позачергові медичні огляди.

У частині другій ст. 213 встановлюється, що працівники організацій харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, медичних організацій і дитячих установ, а також деяких інших роботодавців проходять зазначені медичні огляди в цілях охорони здоров'я населення, попередження виникнення і поширення захворювань.

На відміну від інших трудових кодексів, включаючи КЗпП України, в частині третій ст. 213 закріплена загальна норма про можливість встановлення цим Кодексом, іншими федеральними законами та нормативними правовими актами для окремих категорій працівників обов'язкових медичних оглядів на початку робочого дня (зміни), а також протягом і (або) наприкінці робочого дня

(зміни). Час проходження зазначених медичних оглядів включається в робочий час.

Якщо у КЗпП України, трудових кодексах інших зарубіжних країн зазначається, що перелік професій, працівники яких підлягають медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці (ч. 2 ст. 169 КЗпП України), то частиною п'ятою ст. 213 ТК РФ передбачено, що в разі необхідності у окремих роботодавців можуть вводитися додаткові умови і показання до проведення обов'язкових медичних оглядів за рішенням органів місцевого самоврядування.

У ст. 169 КЗпП України відсутні норми про проведення наркологічних оглядів і психіатричних освідчень. У зв'язку з цим доцільно було б врахувати у зазначеній статті, ст. 285 проекту ТК України законодавчий досвід зарубіжних країн. Так, частиною шостою ст. 213 ТК РФ встановлено, що федеральними законами та іншими нормативними правовими актами для окремих категорій працівників медичними оглядами може передбачатися проведення хіміко-токсикологічних досліджень наявності в організмі людини наркотичних засобів, психотропних речовин та їх метаболітів. Відповідно до частини сьомої зазначеної статті працівник, які здійснюють окремі види діяльності, в тому числі пов'язаної з джерелами підвищеної небезпеки (із впливом шкідливих речовин і несприятливих виробничих факторів), а також працюючі в умовах підвищеної небезпеки, проходять обов'язковий психіатричний огляд не рідше одного разу на п'ять років.

Таким чином, проаналізувавши національне трудове законодавство та законодавство окремих зарубіжних країн у частині регулювання медичних оглядів, слід дійти наступних висновків. У трудових кодексах деяких зарубіжних країн проведення медичних оглядів регулюється більш докладно

порівняно з КЗпП України. Мається на увазі закріплення більш широкого кола осіб, які проходять обов'язкові попередні та періодичні медичні огляди, загальних правил про проведення медичних оглядів, фінансування медичних оглядів, строків і місця проведення, обов'язку особи проходити медичний огляд у встановлений роботодавцем строк, збереження за ним місця роботи і середнього заробітку під час проходження медичного огляду, правові наслідки відмови працівника від проходження медичного огляду в установленний термін. Крім того, передбачається проведення наркологічних та психіатричних оглядів і закріплюється порядок їх проходження. та психіатри Цей позитивний законодавчий досвід потрібно врахувати в чинному КЗпП України, проекті ТК України. Також у ст. 169 КЗпП України, ст. 27 проекту ТК України доцільно закріпити поняття медичного огляду та мету його проведення.

2.4. Зміст та форма трудового договору

Одним із етапів процедури укладення трудового договору є досягнення сторонами угоди про умови трудового договору. Формування змісту трудового договору та порядок його зміни повинні відбуватися з дотриманням основних договірних принципів, зокрема, такого, що умови трудового договору не можуть бути змінені в односторонньому порядку без згоди іншої сторони.

У чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про зміст трудового договору. У загальному вигляді зміст трудового договору передбачено у частині першій ст.21 КЗпП України, але відсутність спеціальних норм в Кодексі спричинює певні складнощі у правозастосовній практиці, неоднозначне вирішення цього питання у спеціальній літературі. Тому законодавче закріплення змісту трудового договору є об'єктивно необхідним, важливим у теоретичному та прикладному аспектах.

В теорії трудового права розрізняють два види умов трудового договору залежно від порядку їх встановлення: 1) умови, які визначаються сторонами, що домовляються (безпосередні умови); 2) умови, зміст яких не визначається

сторонами, оскільки вони вже передбачені в законах й інших нормативних актах (похідні умови)¹⁴⁵. Безпосередні та похідні умови в юридичній літературі часто називають відповідно договірними та позадоговірними.

Похідні умови (позадоговірні), які складають зміст трудового договору в силу укладення останнього, регулюють взаємовідносини сторін договору, надаючи їм цілий комплекс взаємних прав і обов'язків. На думку Ф.М. Левіант, в такому випадку трудовий договір стає основою для їх реалізації¹⁴⁶. Похідні умови трудового договору можуть бути змінені законодавцем і такі зміни не потребують згоди сторін трудового договору.

У науці трудового права склалася традиційна думка про те, що безпосередні (договірні) умови трудового договору поділяються на дві групи: 1) необхідні (обов'язкові), без яких не можна вважати трудовий договір укладеним, а трудові правовідносини такими, що виникли; 2) додаткові (факультативні) умови, не обов'язкові для існування трудового договору.

Так, В.І. Прокопенко зазначав, що обов'язковими (необхідними) умовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них слід віднести взаємне волевиявлення сторін про прийняття-влаштування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи¹⁴⁷.

Сучасні дослідники відносять до необхідних (обов'язкових) умов трудового договору: місце роботи; трудову функцію; строк трудового договору та час початку роботи; заробітну плату¹⁴⁸.

На думку К.Ю. Мельника, обов'язковими умовами трудового договору є: 1) місце роботи; 2) час початку роботи; 3) трудова функція; 4) розмір заробітної плати, яку буде отримувати працівник¹⁴⁹. Учений не включає до обов'язкових

¹⁴⁵ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948. – С. 229-230.

¹⁴⁶ Левиант Ф. М. Виды трудового договора. – М., 1996. – С. 38.

¹⁴⁷ Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник /В. І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – С. 262.

¹⁴⁸ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.І. – С. 811.

¹⁴⁹ Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник /К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С.154-157.

умов трудового договору строк трудового договору (для строкових трудових договорів), з чим не можна погодитися.

В сучасній літературі існують й інші класифікації умов трудового договору. Є.Б. Хохлов пропонує у змісті трудового договору виділяти істотні та звичайні умови трудового договору¹⁵⁰. У свою чергу, істотні умови трудового договору вчений пропонує поділити на три групи: 1) необхідні; 2) легальні та 3) випадкові. Необхідними є умови, які визначають природу даного договору як трудового. Ці умови, маючи сутнісний характер, є ознаки, що дозволяють відмежувати трудовий договір від інших договорів, пов'язаних із працею. Легальні умови називаються такими через те, що з кожної з них сторони повинні в силу закону при укладенні трудового договору досягнути угоди. Як правило, необхідні умови є легальними, однак у деяких випадків коло легальних і необхідних умов може не співпадати. Випадковими є такі умови, які не визначають сутність трудового договору, але на погодженні яких наполягає хоча одна зі сторін.

Як видається, така класифікація заслуговує на увагу. Однак слід відзначити, що вона ґрунтується більше на ролі та значенні умов трудового договору як його ознак, а не на значенні їх для факту укладення трудового договору.

На думку Р.З. Лівшиця, умова про трудову функцію працівника є найважливішим положенням кожного трудового договору, його серцевиною. Працівник наймається на підприємство для виконання роботи за певною трудовою функцією, з цією самою метою і підприємство запрошує працівника¹⁵¹.

О.Т. Барабаш та І.Д. Копайгора вважають, що трудова функція – це не індивідуально визначена робота, а сукупність окремих трудових операцій, які

¹⁵⁰ Трудовое право России: учебник /под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. – С.284.

¹⁵¹ Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М., 1989. – С. 35.

об'єднані загальним видом трудових дій, предметів і метою досягнення наперед обумовлених результатів праці¹⁵².

Деякі вчені до необхідних умов трудового договору відносили умова про факт прийняття на роботу, вважаючи, що вона має важливе юридичне значення, оскільки є свідченням волевиявлення сторін про вступ у трудові правовідносини. В літературі піддавалася критиці думка вчених про те, що така умова нібито не має значення, оскільки не породжує якихось прав і обов'язків¹⁵³. Проте, зазначену умову недоцільно включати до змісту трудового договору, оскільки досягнення сторонами угоди щодо умов трудового договору вже є підтвердженням факту прийняття на роботу на підприємство, в установу, організацію або до роботодавця-фізичної особи.

Поряд із необхідними (обов'язковими) умовами трудового договору сторони можуть обумовлювати і додаткові (факультативні), які теж будуть мати обов'язкову силу, якщо будуть включені до трудового договору, хоча їх наявність і не обов'язкова для існування договору.

В літературі до додаткових умов трудового договору відносять: умову про випробування при прийнятті на роботу; умову про професійну підготовку безпосередньо на виробництві; умову про суміщення професій і посад; умову про розширення зон обслуговування; умову про надання житлової площі та ін.¹⁵⁴

О.І. Процевський зазначає, що ці умови, хоч і мають законодавче закріплення, але їх наявність в трудовому договорі не є обов'язковою¹⁵⁵. Тому в кожному конкретному випадку такі умови стають об'єктом переговорів лише в

¹⁵² Барабаш А.Т., Копайгора И.Д. К вопросу о трудовой функции //Проблемы социалистической законности: Республ. межвед. науч. сб. – Вып. 9. – Х.: Вища школа, 1982. – С. 66.

¹⁵³ Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. – С. 134; Советское трудовое право /Под ред. Н.Г. Александрова – М., 1972.

¹⁵⁴ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С. 818.

¹⁵⁵ Процевський О. І. Випробування при прийнятті на роботу /О.І. Процевський //Юридичний вісник України. – 2009. – №19-20.

разі, коли одна зі сторін наполягає на включенні їх до змісту трудового договору.

Н.І. Іщенко вважає, що факультативні умови на відміну від основних умов не вимагають жорсткого взаємного узгодження. Проте, якщо одна зі сторін трудового договору вимагає безумовного досягнення щодо факультативної умови (умов) взаємного узгодження, то в такому випадку цю факультативну умову (умови) необхідно розглядати як істотну і впливову на долю самого трудового договору¹⁵⁶.

Факультативними умовами, які можуть бути об'єктом погодження при укладенні трудового договору, вважаються будь-які додаткові вимоги сторін, якщо вони не погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю. Це, як правило, випробування при прийнятті на роботу, умови про неповний робочий час, про сумісництво чи суміщення, надання житла для працівника, забезпечення йому можливості влаштування дітей у дошкільні заклади тощо. З розвитком трудових відносин з'являються нові, сучасні умови: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля у особи, яка влаштовується на роботу, нерозголошення комерційної таємниці, заборона конкуренції працівника з роботодавцем, у тому числі і після його звільнення з роботи та ін.¹⁵⁷.

Додатковою умовою трудового договору, наприклад, є умова про випробування. З метою перевірки відповідності працівника роботі, на яку він приймається, при укладенні трудового договору може бути встановлене випробування. Специфічна особливість принципового підходу до службової ролі випробувального терміну – оцінювання його з позиції інтересів не тільки роботодавця (визначення профпридатності працівника), а й працівника (можливість для нового працівника оцінити роботу, умови праці, психологічну обстановку, злагодженість роботи з начальником). З формально-юридичного

¹⁵⁶ Іщенко Н.І. Умови трудового договору, які визначаються угодою сторін /Н.І. Іщенко //Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, серія Право, 2010. – Вип. 11.

¹⁵⁷ Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: дис. канд. юрид. наук /А.М. Юшко. – Х., 2002. – 194 с.

погляду випробувальний термін розглядається як свого роду умовна угода з відмінною умовою¹⁵⁸.

Надаючи сторонам договору широкі можливості щодо встановлення взаємних прав та обов'язків, умови трудового договору не повинні погіршувати становище працівника порівняно з тими, що встановлені чиним законодавством. У ст.9 КЗпП України закріплена важлива норма про недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників. Відповідно до зазначеної статті умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Це означає, що до змісту трудового договору законодавець встановлює головну вимогу – жодна з його умов не може погіршувати становище працівника порівняно із законодавством. Така умова не має правових наслідків, оскільки з точки зору закону є недійсною.

На відміну від чинного КЗпП майже у всіх кодексах пострадянських країн міститься норма, яка закріплює зміст трудового договору: ТК Російської Федерації (ст. 57), ТК Казахстану (ст. 28), ТК Азербайджанської Республіки (ст. 43), ТК Киргизії (ст. 54), ТК Республіки Молдова (ст. 49), ТК Республіки Вірменія (ст. 84), ТК Республіки Білорусь (ст. 19), ТК Литовської Республіки (ст. 94, 95). У пункті 9 ст. 6 Трудового кодексу Грузії зазначаються істотні умови трудового договору, хоча окремої статті «зміст трудового договору» немає.

Зміст трудового договору практично в усіх кодексах (законах) розглядається як сукупність відомостей (реквізитів) та умов трудового договору. У свою чергу, перелік цих відомостей і умов у законодавстві пострадянських країн має деякі відмінності. Практично всі кодекси (закони) відносять до обов'язкових відомостей найменування (назви) сторін, що дозволяє їх індивідуалізувати (а ТК Киргизстану – також дату й місце

¹⁵⁸ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: (учебник для вузов) /И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – С. 140.

укладення договору), підписи сторін, що є обґрунтованим, тому що зазначені відомості та реквізити можуть мати важливе правове значення при виникненні трудових спорів.

У трудових кодексах пострадянських країн до обов'язкових умов трудового договору віднесено, як правило, такі умови, як місце роботи, трудова функція, день початку роботи, строк дії трудового договору, розмір оплати праці, умови праці, трудовий розпорядок. У трудових кодексах деяких пострадянських країн, наприклад, Казахстану, Російської Федерації до обов'язкових (або істотних) умов трудового договору також віднесено права та обов'язки сторін, характеристики умов праці, режим робочого часу і часу відпочинку, а також деякі інші.

Відповідно до частини другої ст. 19 ТК Республіки Білорусь трудовий договір повинен містити в якості обов'язкових такі відомості та умови:

- 1) дані про працівника і наймача, які уклали трудовий договір;
- 2) місце роботи із зазначенням структурного підрозділу, до якого працівник приймається на роботу;
- 3) трудова функція (робота за одною або декількома професіями, спеціальностями, посадами із зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розкладу наймача, функціональних обов'язків, посадової інструкції). Найменування професій, посад, спеціальностей має відповідати кваліфікаційним довідникам, що затверджуються в порядку, визначеному Урядом Республіки Білорусь;
- 4) основні права та обов'язки працівника і роботодавця;
- 5) строк трудового договору (для строкових трудових договорів);
- 6) режим праці та відпочинку (якщо він щодо даного працівника відрізняється від загальних правил, встановлених у наймача);
- 7) умови оплати праці (в тому числі розмір тарифної ставки (окладу) працівника, доплати, надбавки і заохочувальні виплати).

Частиною другою ст. 19 ТК Республіки Білорусь встановлено, що у трудовому договорі можуть передбачатися додаткові порівняно з частиною другої цієї статті умови про встановлення випробувального терміну, строку обов'язкової роботи після отримання освіти не менш встановленого договором, якщо навчання здійснювалось за рахунок коштів наймача, та інші умови, які не погіршують становище працівника порівняно із законодавством і колективним договором.

Зміст ст. 19 ТК Республіки Білорусь свідчить про те, що в цій статті закріплений один із найбільш повних переліків обов'язкових умов трудового договору. Також важливою є норма про головну вимогу до умов трудового договору – вони не погіршують становище працівника порівняно із законодавством і колективним договором.

Поширеною додатковою умовою трудового договору в пострадянських країнах є умова про випробування. Проаналізувавши законодавство пострадянських країн у частині випробувального терміну, можна встановити, що за загальним правилом термін випробування не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках – шість місяців при прийнятті на роботу на керівні посади. Продовження обумовленого в договорі випробувального терміну не допускається. Час, протягом якого працівник із поважних причин не міг виконувати роботу, але не більш ніж десять робочих днів, зараховується у випробувальний термін.

Також передбачається, що низка умов трудового договору не може бути встановлена за угодою сторін. До їх числа відносяться: умови, що стосуються підстав звільнення; встановлення не передбачених законом дисциплінарних стягнень; введення для працівників додаткових підстав повної матеріальної відповідальності; порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.

До істотних умов за ТК Грузії (ст. 6) віднесено: дату початку роботи і тривалість трудових відносин; робочий час і час відпочинку; місце роботи; посаду і вид який підлягає виконанню; розмір оплати праці і порядок виплати;

порядок оплати понаднормової роботи; тривалість оплачуваної відпустки та відпустки без збереження заробітної плати і порядок надання відпустки.

Умови трудового договору, що включаються у його зміст, визначені у ст. 57 ТК РФ. В новому Кодексі, на відміну від КЗпП РРФСР 1971 р., де йшлося лише про істотні умови праці, під якими, зокрема, розумілися система і розмір оплати праці, пільги, режим роботи тощо, визначено перелік обов'язкових умов, які повинні бути включені в будь-який трудовий договір. Водночас навіть при відсутності у трудовому договорі будь-якого із обов'язкових умов такий договір, на відміну від цивільно-правового, вважається укладеним із зазначеного в ньому моменту.

До числа обов'язкових для включення в трудовий договір умов у частині другій ст. 57 ТК РФ віднесено: місце роботи, під яким розуміється конкретна організація — юридична особа, яка має своє найменування; трудову функцію працівника, яка полягає у виконанні роботи за певною посадою у відповідності зі штатним розкладом або за певною професією чи спеціальністю із зазначенням кваліфікації або у виконанні конкретного виду роботи, що доручається працівникові; дату початку роботи, тобто число, місяць і рік, з якого працівник зобов'язаний приступити до виконання своїх трудових обов'язків; умови оплати праці, в тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу) працівника, доплати, надбавки і заохочувальні виплати; режим робочого часу і часу відпочинку; компенсації за важку роботу і роботу з шкідливими та (або) небезпечними умовами праці, а також характеристики умов праці на робочому місці, якщо працівник відповідно до трудового договору приймається на роботу у відповідних умовах; умови, що визначають в необхідних випадках характер роботи (рухомий, роз'їзний, в дорозі та ін.); умову про обов'язкове соціальне страхування, на яку має право працівник відповідно до Трудового кодексу та інших федеральних законів.

Частиною четвертою ст. 57 ТК РФ передбачена можливість включення до трудового договору поряд із обов'язковими додаткових умов трудового

договору. Зазначена норма не встановлює вичерпного переліку додаткових умов трудового договору й указує лише на деякі можливі умови. Разом із тим, вона закріплює загальне правило, відповідно до якого додаткові умови трудового договору не можуть погіршувати становище працівника, порівняно з установленим трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами.

До додаткових умов, які сторони можуть включати до трудового договору на власний розсуд, у частині четвертій ст. 57 ТК РФ віднесено такі: про уточнення місця роботи або конкретне робоче місце; про випробування із зазначенням конкретного строку випробування; про нерозголошення охоронюваної законом таємниці; про обов'язок працівника відпрацювати після навчання не менш ніж установлений договором строк. Серед можливих додаткових умов трудового договору норма ст.57 називає й такі умови, як додаткове страхування працівника та поліпшення соціально-побутових умов самого працівника і членів його сім'ї.

Частиною п'ятою ст. 57 ТК РФ допускається можливість за угодою сторін включати у зміст трудового договору ті права та обов'язки працівника й роботодавця, які встановлені трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, локальними нормативними актами, а також права й обов'язки працівника та роботодавця, які впливають з умов колективного договору, угод.

Отже, на нашу думку відсутність спеціальної норми про зміст трудового договору є значним недоліком чинного КЗпП порівняно з кодексами зарубіжних країн. У цьому аспекті проект ТК України має переваги, оскільки містить окрему статтю про зміст трудового договору (ст. 32).

В частині першій ст. 32 міститься перелік відомостей, які повинні бути відображені у трудовому договорі, а саме: прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові

роботодавця – фізичної особи), а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою.

У другій частині цієї самої статті закріплюється перелік обов'язкових умов трудового договору: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, в разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) умови з охорони праці.

У частині третій ст. 32 проекту ТК України закріплені додаткові умови трудового договору, до яких належать інші умови трудового договору щодо випробування, нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-побутових пільг, здійснення соціально-культурного обслуговування тощо.

Новелою законопроекту є норма, закріплена в частині третій ст. 32 про те, що додаткові умови можуть бути включені до трудового договору після його укладення.

Також позитивно слід оцінити норму про те, що додаткові умови щодо надання роботодавцем матеріальних благ чи послуг (передача майна у власність або користування, оплата вартості навчання тощо), а також особливості розірвання трудового договору з урахуванням набутої кваліфікації

працівника, його стажу роботи, вартості наданих матеріальних благ тощо визначаються окремою угодою.

Водночас слід звернути увагу на серйозну прогалину у ст. 32 проекту ТК України, в якій не закріплена зазначена вище головна вимога до умов трудового договору. У зв'язку з цим необхідно 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».

Важливою вимогою до процедури укладення трудового договору є додержання встановленої законодавством форми такого договору. Форма трудового договору визначає якими способами сторони об'єктивно виразили досягнуту угоду, які засоби вони використали для надання договору значення юридичного факту, що породжує правові наслідки і охороняється законом.

У трудовому праві традиційно виділяють дві форми трудового договору: усну та письмову. Відповідно до частини першої ст. 24 КЗпП України 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 в письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим і в тих випадках, коли вони передбачені іншими законодавчими актами. Так, укладення

трудового договору у письмовій формі передбачене для працівників, діяльність яких пов'язана з державною таємницею. Типова форма такого договору затверджена наказом Державного комітету України з питань державних секретів від 08 грудня 1994 року №44¹⁵⁹.

Письмова форма трудового договору також передбачена статтею 25 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23 квітня 1991 року (у разі укладення трудового договору з такою організацією)¹⁶⁰, абзацом другим пункту 5 Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року (з особами, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, роботодавці укладають в письмовій формі строкові трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів)¹⁶¹, статтею 15 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 року (при укладанні трудового договору з працівником, який проходить таку службу)¹⁶² тощо.

Законодавець наводить перелік випадків, коли слід обов'язково дотримуватись письмової форми трудового договору. Тобто в усіх інших випадках допускається укладення трудового договору в усній формі. Тому саме правило про обов'язковість письмової форми, як слушно зазначають автори Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, втрачає ознаки обов'язковості¹⁶³.

¹⁵⁹ Про затвердження Типової форми трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, та Зобов'язання громадянина України у зв'язку з допуском до державної таємниці: Наказ Державного комітету України з питань державних секретів №44 від 08.12.94 // <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0006-95/print>

¹⁶⁰ Про свободу совісті та релігійні організації: Закон України від 23. 04. 1991 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №25. – Ст.283.

¹⁶¹ Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. №175 //Офіційний вісник України. – 2013. – №23. – Ст.776.

¹⁶² Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 р. №1975-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №15. – Ст.188.

¹⁶³ Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2 т. – Симферополь: Таврида, 1998. – Т.1. – С. 226.

Як вже відзначалося у підрозділі 1.3, видання наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу є складовою процедури оформлення трудового договору. Так оформляється договір, коли намір працівника отримати роботу на визначених публічно умовах достатньо чітко виражений діями (подання документів до відділу кадрів, проходження медогляду, інструктажу з техніки безпеки)¹⁶⁴. У цьому випадку трудовий договір укладається шляхом реальних (конклюдентних) дій, тобто коли вже з поведінки особи (або осіб) видно її волю укласти угоду¹⁶⁵. Наказ про зарахування на роботу за таких умов не породжує трудових відносин, лише оформляє їх. Громадянин може приступити до роботи і на основі усного розпорядження роботодавця¹⁶⁶.

Пленум Верховного Суду України у постанові від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» взагалі не згадує про обов'язковість письмової форми як необхідної умови чинності трудового договору. Виникнення трудових правовідносин пов'язується тут лише із виданням наказу про прийняття на роботу і фактичним допуском до роботи. Це призводить до фактичного нівелювання письмової форми трудового договору¹⁶⁷.

Водночас значення письмової форми трудового договору слід особливо підкреслити. Як зазначають С.М. Прилипко і 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 положень¹⁶⁸.

На думку М. І. Іншина, письмова форма трудового договору найбільше виражає волю сторін при його укладанні і є суттєвою гарантією безперешкодної реалізації громадянами свого конституційного права на працю¹⁶⁹.

¹⁶⁴ Гинцбург Л.Я. Форма трудового договора: Труды Киргиз. ун-та. – Фрунзе, 1975. – Вып.10. – С. 108.

¹⁶⁵ Гражданское право /Под ред. А.Г. Калкина и А.И. Маслиева. – М.: Юрист, 1997. – Ч.1.- С. 158.

¹⁶⁶ Пустозерова В.М. Комментарий КЗоТ РФ. – М.: ПРИОР, 1998. – С. 51.

¹⁶⁷ Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2 т. – Симферополь: Таврида, 1998. – Т.1. – С. 229.

¹⁶⁸ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 310.

¹⁶⁹ Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар /За ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – С. 34.

Письмова форма передбачає детальне викладення умов договору, прав та обов'язків його сторін. Поряд з більшою визначеністю правового становища працівника і роботодавця вона є особливо корисною у випадку виникнення трудових спорів у зв'язку з переведенням на іншу роботу, звільненням, зміною істотних умов праці тощо. Дотримання письмової форми значно зменшило б кількість таких трудових спорів, полегшило б їх вирішення. Крім того, застосування письмової форми є важливою гарантією для реалізації досягнутих сторонами угод щодо істотних умов праці та є стабілізуючим чинником трудових правовідносин¹⁷⁰.

Б.А. Римар звертає увагу на те, що Законом №77-VIII від 28 грудня 2014 року встановлено обов'язкове укладення трудового договору, але ніяких новел щодо форми зазначеного договору не передбачено. Адже викладення ч.3 ст. 24 КЗпП України у новій редакції та виключення ч.4 ст.24 КЗпП по суті нічого не змінило: недотримання роботодавцем обов'язку оформлення трудового договору наказом не спростовує факту існування трудових відносин та не тягне визнання трудового договору, укладеного в усній формі, недійсним¹⁷¹.

На відміну від чинного КЗпП України, у проекті ТК України формі трудового договору присвячено окрему ст. 33, згідно з частиною першою якої трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформлюються в такому самому порядку. Один примірник передається працівнику, другий зберігається у роботодавця.

Таким чином, відповідно до проекту ТК України на відміну від КЗпП України трудовий договір може бути укладений тільки в письмовій формі.

Абзацом другим частини першої ст. 33 проекту ТК України встановлено, що порушення вимог цієї частини не впливає на трудові відносини, що вже

¹⁷⁰ Лещух Д. Про письмову форму трудового договору /Д. Лещух //Вісник Львівського університету. Серія юридична, 2000. – Вип. 35. – С. 343.

¹⁷¹ Римар Б.А. Письмова форма трудового договору /Б.А. Римар //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. – Вип. 4. – Том 2, 2015. – С.32.

виникли. Зазначену норму слід вважати важливою юридичною гарантією прав працівників при укладенні трудового договору.

Абзацом третім частин першої ст. 33 проекту ТК України роботодавець зобов'язано дотримуватися письмової форми трудового договору з метою забезпечення його ефективної дії та чіткого визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів. Включення даної норми до ст. 33 проекту ТК України є спірним. Навряд чи доцільно ще раз згадувати про обов'язок роботодавець дотримуватися письмової форми трудового договору, якщо в частині першій зазначеної статті вже закріплено імперативну норму про те, що трудовий договір укладається в письмовій формі.

Статтею 33 проекту ТК України також передбачений порядок підписання та засвідчення трудового договору, укладеного в письмовій формі. Згідно з частиною другою зазначеної статті трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавець, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати за законом.

Важливою є й та обставина, що недодержання правила про письмову форму трудового договору не тягне за собою визнання його недійсним. Це не передбачено ст. 45 «Недійсність умов трудового договору» проекту ТК України. Зазначене відрізняє трудовий договір від цивільно-правових договорів, для яких недотримання передбаченої законом форми тягне інші правові наслідки.

Так, М.Г. Александров вважав, що немає підстав для висновку про недійсність трудового договору в разі недотримання письмової форми. Таку форму, на думку вченого, не можна вважати і переважним засобом доказування (факту і змісту договору), що усуває показання свідків¹⁷².

Новелою проекту ТК України є норми про типові трудові договори, закріплені у ст. 34, відповідно до якої типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що

¹⁷² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение /Н.Г. Александров. – М.: Госюриздат, 1948. – С. 120.

забезпечує формування державної політики у відповідній сфері, за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на основі типового сторони можуть включити до нього умови, не передбачені типовим трудовим договором, за умови, що вони не суперечать йому.

Потрібно звернути 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). Видається доцільним затвердження відповідної форми і у трудовому законодавстві України.

У більшості трудових кодексів окремих зарубіжних країн міститься окрема стаття про форму трудового договору. Наприклад у ст. 18 ТК Республіки Білорусь вказано, що трудовий договір укладається в письмовій формі, складається у двох примірниках і підписується сторонами. Один примірник передається працівнику, інший зберігається у наймача.

Аналогічна норма закріплена у ст. 33 ТК Республіки Казахстан, відповідно до якої трудовий договір укладається в письмовій формі не менш ніж у двох примірниках і підписується сторонами. По одному примірнику трудового договору зберігається у працівника і роботодавця.

Статтею 67 ТК РФ передбачено, що трудовий договір укладається в письмовій формі, складається у двох примірниках, кожен з яких підписується сторонами. Один примірник трудового договору передається працівнику, інший зберігається в роботодавця. Отримання працівником примірника трудового договору має підтверджуватися підписом працівника на примірнику трудового договору, що зберігається у роботодавця. Трудовий договір, не оформлений у письмовій формі, вважається укладеним, якщо працівник приступив до роботи з відома або за дорученням роботодавця або його уповноваженого на це

представника. При фактичному допущенні працівника до роботи роботодавець зобов'язаний оформити з ним трудовий договір у письмовій формі не пізніше трьох робочих днів з дня фактичного допущення працівника до роботи, а якщо відносини, пов'язані з використанням особистої праці, виникли на підставі цивільно-правового договору, але згодом були визнані трудовими відносинами, - не пізніше трьох робочих днів з дня визнання цих відносин трудовими відносинами, якщо інше не встановлено судом.

Відповідно до ст. 99 ТК Литовської Республіки трудовий договір повинен укладатися в письмовій формі за типовою формою. Письмовий трудовий договір складається в двох примірниках. Трудовий договір підписується роботодавцем або уповноваженою ним особою та працівником. Один підписаний екземпляр трудового договору передається працівнику, інший зберігається в роботодавця. Трудовий договір в той самий день реєструється в журналі реєстрації трудових договорів. Такий журнал не є обов'язковим у разі, якщо роботодавець є фізичною особою, що наймає трьох і менше працівників. Не пізніше ніж до початку роботи разом з другим примірником трудового договору роботодавець вручає працівнику документ, що засвідчує ідентичність останнього (трудове посвідчення). Типова форма, правила реєстрації трудового договору, а також форма документа, що посвідчує ідентичність працівника, порядок його видачі, носіння та подання контролюючим органам встановлюються урядом.

Згідно зі ст. 58 ТК Республіки Молдова індивідуальний трудовий договір укладається в письмовій формі. Пропозиція роботодавця про оформлення індивідуального трудового договору в письмовій формі доводиться до відома працівника під розписку наказом (розпорядженням, рішенням, постановою) роботодавця. Пропозиція працівника про оформлення індивідуального трудового договору в письмовій формі доводиться до відома роботодавця шляхом подачі і реєстрації його письмової заяви. Мотивована відмова однієї зі сторін оформити в письмовій формі індивідуальний трудовий договір

повідомляється іншій стороні письмовою відповіддю протягом п'яти робочих днів. Індивідуальний трудовий договір вступає в силу з дня його підписання, якщо в договорі не передбачено інше.

Якщо індивідуальний трудовий договір не був оформлений письмово, він вважається укладеним на невизначений термін і породжує юридичні наслідки від дня, коли працівник був допущений до роботи роботодавцем або іншою посадовою особою підприємства, наділеним повноваженнями щодо прийому на роботу. Якщо працівник доведе факт допущення його до роботи, письмове оформлення індивідуального трудового договору здійснюється згодом роботодавцем в обов'язковому порядку.

У трудових кодексах Республіки Таджикистан (ст. 32), Азербайджанської Республіки (ст. 44), Вірменії (ст. 85), Республіки Туркменістан (ст. 16), Республіки Узбекистан (ст. 74) також передбачено укладення трудового договору у письмовій формі, з урахуванням того, що трудовий договір не укладений в письмовій формі також буде вважатися укладеним, якщо працівник приступив до виконання своїх трудових обов'язків.

Від зазначених норм відрізняються норми ТК Грузії про форму трудового договору. У ст. 6 встановлено, що трудовий договір укладається в письмовій або усній формі, на певний або невизначений термін. Далі передбачається, що трудовий договір обов'язково укладається в письмовій формі, якщо трудові відносини тривають більше 3 місяців.

Таким чином, на відміну від КЗпП України у трудових кодексах пострадянських країн норми про форму трудового договору закріплені в окремій статті. Передбачено укладення трудового договору в письмовій формі в двох примірниках. При цьому у законодавстві Республіки Білорусь та Литовської Республіки затверджено типову (зразкову) форму трудового договору.

У ст. 33 проекту ТК України враховано позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн і також передбачено письмову форму трудового договору.

2.5. Укладення трудового договору за певних умов

Чинним трудовим законодавством України та окремих зарубіжних країн передбачено укладення трудового договору за певних умов, тобто укладення трудового договору з особою, обраною на посаду, за результатами конкурсу, з особою, призначеною на посаду, а також на підставі рішення суду.

У даних випадках підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин є фактичний склад, який утворюють декілька юридичних фактів: укладення трудового договору за результатами конкурсу, обрання на посаду, призначення на посаду та інші зазначені вище юридичні факти.

Проведення конкурсу є однією із форм професійного відбору працівників. В юридичній літературі визначається поняття професійного відбору працівників. Так, К.П. Уржинський визначає професійний відбір як передбачені правовими нормами науково обгрунтовані методи визначення кваліфікації та інших ділових якостей громадян, які поступають на роботу, та їх відповідності майбутній роботі з метою створення безпечних і сприятливих умов для творчої праці, вірної розстановки і використання кадрів. На його думку, призначення професійного відбору полягає в наступному:

- точне і об'єктивне визначення рівня професійної підготовленості працівника, який поступає на роботу, його загальноосвітньої підготовки, ділових, моральних та інших особливостей;
- визначення відповідності стану здоров'я працівника, кваліфікації та інших даних вимогам трудової функції, службовим обов'язкам, роботі, що надається¹⁷³.

Поняття професійного відбору визначено на законодавчому рівні. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні»¹⁷⁴ професійний відбір — це система визначення ступеня придатності особи до конкретної

¹⁷³ Уржинський К.П. Гарантії права на труд. — М.: Юрид. лит., 1984. — С.92, 94.

¹⁷⁴ Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 06.10.2005 року //Відомості Верховної Ради України. — 2005. — №50. — Ст.1.

професії, спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до встановлених законодавством нормативних вимог.

В літературі виділяють також способи добору працівників на державну службу, які класифікуються:

1. Залежно від виду державної служби, розрізняють способи характерні тільки для політичної (обрання, призначення) і адміністративної (конкурс) державної служби, а також способи добору, характерні обома видам (призначення з кадрового резерву).
2. Залежно від джерела кадрів: із зовнішніх джерел (конкурс, обрання); всередині системи державної служби (призначення, переведення, ротація); всередині державного органу (випробувальний термін, атестація, підвищення кваліфікації).
3. Залежно від часового фактору, по відношенню до моменту укладення трудового договору: ті, що передують укладенню трудового договору (конкурс, обрання); ті, що мають місце в процесі трудової діяльності (випробувальний термін, атестація, підвищення кваліфікації)¹⁷⁵.

У чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про професійний відбір працівників. Аналіз трудового законодавства України та законодавства пострадянських країн свідчить про те, що по-перше право роботодавця на добір працівників досі не отримало належного юридичного забезпечення, що дозволяє як роботодавцям, так і працівникам зловживати своїм становищем та спричиняє порушення трудових прав обох сторін. Тому застосування роботодавцем різних форм добору працівників потребує законодавчого закріплення в Кодексі законів про працю України. Звертаючи увагу на позитивний законодавчий досвід пострадянських країн, де в кодексах вже закріплені такі форми добору кадрів, як: випробування, проведення конкурсу,

¹⁷⁵ Сагадиев А.Н. Теоретические положения правового регулирования подбора кадров на государственной службе Республики Казахстан //Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 року /За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова – Харків: Кросроуд, 2011. – С.396.

вибори, кваліфікаційні екзамени, попередня перевірка професійних здібностей працівника та ін., необхідно в чинному КЗпП передбачити право роботодавця на добір працівників із закріпленням спеціальних форм добору з тлумаченням їх застосування і прямою заборonoю конкретних дискримінаційних дій, що дасть можливість виключити недоліки при доборі працівників. У кодексах пострадянських країн, окрім загальної (документально-ознайомчої) форми добору кадрів, закріплені також спеціальні форми добору, які не передбачені в чинному КЗпП України. Закріплення спеціальних форм добору працівників на законодавчому рівні зменшить зловживання своїми правами як працівників, так і роботодавців, які змушені будуть дотримуватися законодавства про працю при встановленні вимог, за якими буде здійснюватися добір працівників.

У проекті ТК України вперше у національному законодавстві закріплено право роботодавця на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування (ст.23), якому присвячено окрему ст. 25 з відповідною назвою.

У частині третій зазначеної статті передбачена одна з організаційно-правових форм добору працівників роботодавцем – проведення конкурсу. Відповідно до частини третьої ст. 25 проекту ТК України у випадках, передбачених законодавством, установчими документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, вибір серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади) здійснюється роботодавцем шляхом проведення конкурсу.

Конкурс є особливим, винятковим порядком, методом добору кадрів, що містить підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади.

За визначенням Н. Думіна, під конкурсом слід розуміти форму реалізації права працівника на вибір роботи¹⁷⁶. Загальновідомо, що формою реалізації права на працю виступає трудовий договір, а конкурсна процедура є лише

¹⁷⁶ Думин Н. Конкурс – форма реализации права на выбор работы //Социалист. труд. – 1979. – №7. – С.121.

передумовою для його укладення. Саме за допомогою конкурсу відбувається відбір необхідних кадрів, вивчення їх ділових якостей. Після цього вже укладається трудовий договір.

В. Глозман розглядає конкурс як соціально-правовий метод оцінювання ділових якостей працівників¹⁷⁷. Проте в такому визначенні не вказано мету проведення добору працівників шляхом застосування конкурсної процедури, що є важливим.

Конкурс як спеціальна організаційно-правова форма добору працівників характеризується такими ознаками: передбачає стадійність; його мета у виявленні найкращих працівників серед претендентів для виконання відповідної роботи; коло кандидатів у працівники, що приймаються на роботу за конкурсом, визначається законодавчо; укладення трудового договору відбувається за результатами прийнятого конкурсною комісією рішення після проведення конкурсної процедури відбору кандидата у працівники.

У літературі виокремлюються такі загальні ознаки конкурсу як трудово-правового феномену, зокрема:

- в основі його проведення наявні принцип змагальності кандидатів у працівники та рівності їх прав;
- вимоги, що висуваються до учасників конкурсу, носять гласний характер;
- порядок оцінювання якостей особи кандидата на посаду відбувається не одноосібно роботодавцем, а колегіальним органом – конкурсною комісією. Це сприяє об'єктивності відбору кваліфікованих кадрів. Прийняте колегіальним органом рішення про обрання переможця конкурсу слугує юридичним фактом підставою виникнення трудових правовідносин;
- рішення із підведення підсумків конкурсу виноситься більшістю голосів членів конкурсної комісії і оформляється протоколом;

¹⁷⁷ Глозман В. Право и проверка деловых качеств работников /В. Глозман. – Минск: Изд-во Минского гос. ун-та, 1981. – С. 37.

- дозволяє відібрати найбільш компетентного кандидата¹⁷⁸.

Так, Законом України «Про державну службу» передбачено проведення конкурсу для осіб, які вступають на державну службу. Відповідно до частини першої зазначеної статті вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Частиною другою ст. 21 забороняється прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу, крім випадків, передбачених цим Законом.

Главою 2 Закону України «Про державну службу» врегульований порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби. Відповідно до частини першої ст. 22 Закону з метою добору осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки, проводиться конкурс на зайняття вакантної посади державної служби відповідно до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, що затверджується Кабінетом Міністрів України. Чинний Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року №246 (діє в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 року №648)¹⁷⁹.

Проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на зайняття вакантної посади.

Особливості проведення конкурсу державних службовців на посади в органах судової влади визначаються законом.

Згідно з частиною третьою ст. 22 Закону України «Про державну службу» порядок проведення конкурсу визначає:

- 1) умови проведення конкурсу;

¹⁷⁸ Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. – М.: Юридическая литература, 1989. – С.154, 183.

¹⁷⁹ Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року №246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 року №648) //Офіційний вісник України. – 2016. – №28. – Ст.1116.

- 2) вимоги щодо оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу;
- 3) склад, порядок формування та повноваження конкурсної комісії;
- 4) порядок прийняття та розгляду документів для участі в конкурсі;
- 5) порядок проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби;
- 6) методи оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби.

Відповідно до частини четвертої ст. 22 Закону України «Про державну службу» на посади державної служби, пов'язані з питаннями державної таємниці, мобілізаційної підготовки, оборони та національної безпеки, може проводитися закритий конкурс.

Перелік посад, зазначених вище, та особливості проведення конкурсу на ці посади визначаються п.п. 86-88 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби.

Згідно з абзацом другим частини шостої ст. 35 Закону України «Про вищу освіту»¹⁸⁰ керівник кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою закладу вищої освіти строком на п'ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) та кафедри. Керівник закладу вищої освіти укладає з керівником кафедри контракт.

Порядок заміщення посади за конкурсом може встановлюватись не тільки законом, а й статутом (положенням) конкретної організації. У такому випадку необхідно на рівні конкретної організації розробити відповідне Положення про проведення конкурсу і перелік посад, що підлягають заміщенню у конкурсному порядку.

¹⁸⁰ Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року №1556-VII //Відомості Верховної Ради України. – 2017. – №37-38. – Ст.2004.

Таким чином, можна виокремити два різновиди конкурсів: а) ті, що проводяться на підставі закону; б) що проводяться на підставі локальних актів організації. Перелік останніх конкретизується в частині третій ст. 25 проекту ТК України, в якій зазначається про установчі документи або нормативні акти роботодавця, колективний договір.

Потрібно звернути увагу на неузгодженість норми, закріпленої у частині третій ст. 25 проекту ТК України, з нормою, що міститься у частині першій ст. 52 «Укладення трудового договору на підставі результатів конкурсу» законопроекту, відповідно до якої конкурсний відбір проводиться у випадках, передбачених трудовим законодавством або установчими документами роботодавця. У частині першій ст. 52 на відміну від частини третьої ст. 25 проекту ТК України зазначається тільки про установчі документи роботодавця і не згадується про нормативні акти роботодавця, колективний договір.

У частині другій ст. 52 проекту ТК України закріплюються окремі етапи проведення конкурсу. Передбачається, що інформація про проведення конкурсу оголошується публічно. Для проведення конкурсу створюється комісія, яка приймає рішення більшістю голосів. Порядок проведення конкурсу затверджується роботодавцем.

Останнє положення, на нашу думку, потребує уточнення. Як вже зазначалося, наприклад, для державних службовців порядок проведення конкурсу затверджений постановою Кабінету Міністрів України. Тому доцільно було останнє речення частини другої ст. 52 проекту ТК України викласти в наступній редакції: «Порядок проведення конкурсу затверджується роботодавцем, крім випадків, передбачених законодавством».

У частинах третій і четвертій ст. 52 проекту ТК України йдеться про строк укладення трудового договору і наслідки відмови переможця конкурсу без поважних причин від укладення трудового договору. Передбачається, що з переможцем конкурсу укладається трудовий договір у строк, визначений умовами проведення конкурсу. Якщо цей строк не встановлено, трудовий

договір укладається наступного робочого дня після оголошення результатів конкурсу. Відмова переможця конкурсу без поважних причин від укладення трудового договору протягом тижня після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу.

Конкурс є ефективним способом проведення добору працівників, оскільки добір проходить на демократичних началах. Конкурс – це порівняння претендентів і вибір серед них найкращого, який може відбуватися шляхом аналізу наданих документів, анкет, рекомендацій, так і проведенням випробувань. Конкурс як форма відбору претендента на зайняття вакантної посади максимально забезпечує вибір підготовленої та кваліфікованої особи. Можливість із застосуванням конкурсу здійснити ефективний вибір майбутнього працівника свідчить про нього як практичний інструмент, що передбачає процедурний формалізм, який гарантує дієвість його результатів і забезпечує рівність доступу осіб до виконаюся робіт (обіймання посад)¹⁸¹.

Поряд із переліченими перевагами конкурс має певний недолік. При проведенні конкурсу можуть використовуватись методи оцінки професійних і особистісних якостей кандидатів, що не суперечать законодавству, включаючи співбесіду, анкетування, проведення групових дискусій, написання реферату з питань, пов'язаних із виконанням посадових обов'язків і повноважень щодо державної посади, на заміщення якої претендує кандидат. При цьому оцінка професійних якостей ґрунтується на кваліфікаційних вимогах, що висуваються до відповідної посади. Оскільки конкурсна процедура полягає у порівнянні даних про кандидатів за документами, то можна констатувати, що ці відомості не дають повного уявлення про ділові якості осіб, які беруть участь у

¹⁸¹ Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах. – Сімферополь: Фірма «Салта» ЛТД, 2010. – С.106 -107.

конкурсі¹⁸². Конкурс не дає можливості визначити моральні якості претендентів, риси їх характеру¹⁸³.

У частині першій ст.52 проекту ТК України передбачені випадки, в яких конкурсний відбір не проводиться:

- 1) укладення трудового договору з особами, направленими в рахунок квоти або нормативу робочих місць;
- 2) укладення строкового трудового договору для заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи;
- 3) укладення строкового трудового договору на строк до одного року;
- 4) укладення трудового договору з особами, які навчалися за рахунок коштів роботодавця;
- 5) в інших випадках, передбачених законодавством чи колективним договором.

Головна вимога до умов конкурсу полягає в тому, щоб вони не носили дискримінаційний характер. Щоб уникнути цього, головну увагу потрібно звертати на ділові якості працівника. Під діловими якостями працівника С. Воронцова і А. Розова розуміють здібності фізичної особи виконувати певну трудову функцію з огляду на наявні в неї професійно-кваліфікаційні якості (наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісні якості (стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвіду роботи із цієї спеціальності, у цій галузі)¹⁸⁴. Крім того, роботодавець має право пред'явити особі, яка претендує на вакантну посаду, також інші вимоги, необхідні як додаток до типових професійно-кваліфікаційних вимог через специфіку тієї чи іншої роботи (наприклад, володіння однією або декількома іноземними мовами, здатність працювати на комп'ютері тощо).

¹⁸² Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. – М.: Юридическая литература, 1989. – С.187.

¹⁸³ Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: Дис. канд.юрид.наук: 12.00.05. – К.,2006. – С. 122; Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: Моногр. – Х.: Консум, 2006. – С. 78.

¹⁸⁴ Воронцова С., Розова А. Правові норми про конкурс при прийнятті на роботу // Кадровик. – 2007. – №5. – С. 15.

Таким чином, проведення конкурсу є однією з організаційно-правових форм добору працівників роботодавцем поряд з такими формами, співбесіди, випробування, тестові випробування, медичні огляди, стажування, зарахування до кадрового резерву та ін. Як вважає Ю.В. Грицай, особливої уваги заслуговує співбесіда при доборі працівників, адже саме за допомогою співбесіди можна визначити професійну та морально-психологічну підготовку кандидата. Застарілість загальновідомого стандартизованого методу проведення співбесіди, а саме недосконалість формулювання питань, що використовуються повинні залишитися в минулому. Необхідний індивідуальний підхід до кожного претендента¹⁸⁵.

На нашу думку, право роботодавця на добір кадрів являє собою складну організаційно-правову проблему, яка зможе вирішитися шляхом закріплення конкретних форм добору працівників в Кодексі законів про працю України. Національне законодавство передбачає значну кількість норм щодо професійного відбору працівників, що призводить до неоднакового їх тлумачення¹⁸⁶.

У чинному КЗпП України відсутні норми про конкурсний відбір працівників. 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.).

Відповідно до ст.100 ТК Литовської Республіки трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами та колективними договорами може бути встановлено, що призначення на певну посаду

¹⁸⁵ Грицай Ю.В. Окремі питання щодо реалізації державної кадрової політики //Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.)/ред. В.В. Жернакова. –Х.: Право,2014. – С.249.

¹⁸⁶ 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. 31.

здійснюється шляхом проведення конкурсу, виборів або після складання кваліфікаційних іспитів. У ст.ст. 101-103 розкривається зміст добору працівників за конкурсом, виборами або кваліфікаційними екзаменами.

Заслужують на увагу положення частини першої ст. 101 «Конкурс» ТК Литовської Республіки, відповідно до якої на конкурсній основі може здійснюватися призначення на посади керівних працівників і спеціалістів, а також на такі посади, заміщення яких дозволяється особам, які володіють певними здібностями або до яких пред'являються особливі інтелектуальні, фізичні вимоги, вимоги до здоров'я чи інші вимоги. Отже, на законодавчому рівні визначається коло працівників, які проходять конкурс.

Особливістю законодавчого закріплення конкурсу у ст. 101 ТК Литовської Республіки є також те, що чітко розмежовано сфери державного і недержавного регулювання конкурсу. Згідно з частиною другою зазначеної статті перелік конкурсних посад і порядок проведення конкурсів на державних підприємствах і підприємствах самоврядувань, у державних установах і установах самоуправління, а також у публічних установах, власником яких є держава або самоуправління, що фінансуються за рахунок коштів державного бюджету, бюджетів самоврядувань і бюджету Фонду державного соціального страхування, а також інших заснованих державою фондів, установлюються Урядом, за винятком установ, у яких конкурсні посади і порядок проведення конкурсів установлюються законами. Переліки конкурсних посад і положення про конкурси на інших місцях роботи затверджуються роботодавцем або уповноваженою особою з урахуванням думки представників працівників.

ТК Республіки Молдова (ст.ст. 59-63) передбачено, що укладенню трудового договору може передувати попередня перевірка професійних здібностей і персональних даних кандидата. Відомості, запитувані в будь-якій формі роботодавцем у кандидата в зв'язку з попередньою перевіркою, не можуть переслідувати іншої мети, крім оцінки здатності кандидата займати відповідну посаду і його професійних якостей. На підставі результатів

попередньої перевірки професійних здібностей і персональних даних кандидата роботодавець приймає рішення про прийняття його на роботу або про відмову в прийомі на роботу.

Згідно зі ст. 86 ТК Вірменії роботодавець має право на самостійне, безпосереднє (без конкурсних чи інших процедур) комплектування вакантних або новостворюваних робочих місць з укладенням трудових договорів, передбачених Кодексом. Роботодавець в пошуках працівників може укомплектовувати вакантні або новостворювані робочі місця також за допомогою організованого ним самим конкурсу або скористатися послугами відповідних спеціалізованих організацій. Порядок організації та проведення конкурсу з метою комплектування вакантних робочих місць, а також укладення трудового договору з особами, які перемогли в конкурсі, встановлюється роботодавцем.

Статтею 24 ТК Республіки Білорусь визначено, що укладанню трудового договору можуть передувати проведення конкурсу, обрання на посаду та інші заходи, що дозволяють визначити професійну придатність претендента на відповідну роботу, посаду.

ТК РФ також передбачена така форма добору працівників, як конкурс. Статтею 18 передбачено, що трудові відносини на підставі трудового договору в результаті обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади виникають, якщо трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, або статутом організації визначені перелік посад, що підлягають заміщенню за конкурсом, і порядок конкурсного обрання на ці посади.

Трудовий кодекс Республіки Таджикистан (ст. 19) також проголошує, що роботодавець має право на свободу вибору при прийомі на роботу, за винятком деяких груп осіб, яким встановлені пільги. За статтею 28 Трудового кодексу Республіки Таджикистан трудовий договір може бути укладений з попередніми випробуванням. При прийомі на роботу випробування не встановлюється

наступним особам: які ще не досягли 18 років; молодим фахівцям, які закінчили освітні установи середньої професійної освіти, освітні установи вищої професійної освіти або освітніх установ спеціальної освіти і вперше у напрямку надходять на роботу за отриманою спеціальністю, але не пізніше одного року з дня закінчення; вступникам на роботу за конкурсом на заміщення відповідної посади; при переведенні на роботу в іншу місцевість або іншу організацію; інвалідам, які мають трудові рекомендації, видані уповноваженим державним органом.

Новелою проекту ТК України є також норми, закріплені у ст. 51 «Укладення трудового договору з особою, обраною на посаду». Відповідно до частини першої зазначеної статті обрання на посаду здійснюється у випадках, передбачених законом або установчими документами роботодавця.

Чинними законами України передбачено обрання на посаду певних категорій працівників. Наприклад, відповідно до ст. 3 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»¹⁸⁷ посадами в органах місцевого самоврядування є, в тому числі, виборні посади, на які особи обираються на місцевих виборах; виборні посади, на які особи обираються або затверджуються відповідною радою.

Абзацом другим частини першої ст. 51 проекту ТК України встановлено, що прийняття рішення про обрання на посаду є підставою для укладення трудового договору з обраною особою у строки, встановлені законодавством, рішенням про обрання та згодою сторін. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного робочого дня після обрання.

Дана норма має важливе значення для визначення строку укладення трудового договору, оскільки враховує інтереси як працівника, так і роботодавця.

¹⁸⁷ Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року №2493-III //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №33. – Ст. 175.

У частині другій ст. 51 проекту ТК України передбачені наслідки відмови обраної на посаду особи від укладення трудового договору. Встановлено, що відмова обраної на посаду особи без поважних причин від укладення трудового договору протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною першою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі в укладенні трудового договору.

Виборні посади закріплені ст. 102 ТК Литовської Республіки. Згідно з частиною першою даної статті посади, призначення на які здійснюється шляхом виборів, і порядок виборів установлюються законами, що регламентують діяльність підприємств, установ і організацій відповідного виду, а також статутами цих підприємств, установ і організацій.

На відміну від частини першої ст. 51 проекту ТК України частиною другою ст. 102 ТК Литовської Республіки передбачено, що колективними договорами може бути встановлено, що шляхом виборів має здійснюватися призначення і на такі посади, які не встановлені перерахованими у частині першій цієї статті нормативними правовими актами. У ст. 51 проекту ТК України не передбачена можливість встановлення призначення на посади шляхом виборів колективними договорами.

Окремою ст. 53 проекту ТК України регулюється призначення на посаду. Відповідно до частини першої зазначеної статті призначення на посаду здійснюється у випадках, передбачених законодавством, органами чи посадовими особами, яким надано такі повноваження.

Наприклад, статтею 3 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» серед посад в органах місцевого самоврядування передбачені посади, на які особи призначаються сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради на конкурсній основі чи за іншою процедурою, передбаченою законодавством України.

Норми про призначення на посаду закріплені й у трудових кодексах окремих зарубіжних країн. Так, відповідно до ст. 19 «Трудові відносини, що

виникають на підставі трудового договору в результаті призначення на посаду або затвердження у посаді» ТК РФ трудові відносини виникають на підставі трудового договору в результаті призначення на посаду або затвердження у посаді у випадках, передбачених трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, або статутом (положенням) організації.

Частиною першою ст. 53 проекту ТК України не передбачено встановлення випадків призначення на посаду статутом (положенням) організації. Як видається, доцільно було б у даній частині зазначити про статути організації або установчі документи роботодавця замість «органів чи посадових осіб, яким надана такі повноваження». Очевидно, що такі повноваження їм можуть бути надані законодавством або статутом організації.

У частинах другій і третій ст. 53 проекту ТК України закріплені строки укладення трудового договору з особою, призначеною на посаду, і наслідки відмови такої особи від укладення трудового договору. Передбачено, що з особою, призначеною на посаду, укладається трудовий договір у строки, визначені законодавством або актом про призначення на посаду. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного робочого дня після прийняття акту про призначення особи на посаду.

Відмова особи, призначеної на посаду, від укладення трудового договору протягом тижня після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу.

До випадків укладення трудового договору за певних умов слід віднести і укладення трудового договору на підставі рішення суду. У чинному КЗпП України відповідні норми відсутні.

До проекту ТК України вперше включено окрему ст. 54 з відповідною назвою. Згідно з частиною першою зазначеної статті з особою, яку за рішенням суду має бути прийнято на роботу, роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір та допустити її до роботи не пізніше наступного робочого дня

з дня отримання рішення суду, яке набрало законної сили. Зволікання з допуском до роботи такої особи тягне за собою виплату їй роботодавцем заробітної плати за весь період затримки з розрахунку посадового окладу.

Якщо працівник протягом семи днів з дня набрання рішенням суду законної сили письмово не повідомив роботодавця про готовність укласти трудовий договір та невідкладно розпочати роботу і не став до роботи, крім випадків, коли недотримання строку відбулося з незалежних від працівника причин, трудові відносини вважаються такими, що не виникли (ч. 2 ст.54).

З урахуванням зарубіжного законодавчого досвіду видається доцільним доповнити главу III КЗпП України, главу 1 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».

Заслужують на увагу окремі норми трудових кодексів зарубіжних країн, якими передбачені й інші випадки укладення трудового договору за певних умов. Так, ст. 103 ТК Литовської Республіки передбачається складання кваліфікаційних іспитів від кандидатів, які претендують на заміщення посад або виконання робіт, котрі вимагають спеціальних знань.

Статтею 16 ТК РФ серед підстав виникнення трудових відносин закріплена така підстава, як визнання відносин, що пов'язані з використанням особистої праці та виникли на підставі цивільно-правового договору, трудовими відносинами.

Потрібно відзначити, що у цей час у судовій практиці розглядається чимало спорів про встановлення факту перебування в трудових відносинах¹⁸⁸. Водночас спеціальна норма про визнання відносин, які виникли на підставі цивільно-правового договору, трудовими відносинами у КЗпП України, проекті ТК України відсутня. Доповнення чинного Кодексу і законопроекту відповідними нормами про порядок визнання відносин, які виникли на підставі цивільно-правового договору, трудовими відносинами сприятиме більш ефективному захисту працівниками своїх трудових прав та інтересів. Як вже відзначалося, у частині третій ст. 24 КЗпП України закріплена норма про те, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, а ст. 265 КЗпП України встановлена відповідальність за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту). Водночас механізм захисту працівником своїх прав та інтересів у разі укладення цивільно-правового договору за наявності ознак трудового договору і відповідно встановлення факту перебування у трудових відносинах КЗпП України та проектом ТК України не передбачається.

¹⁸⁸ Напр.: Рішення Голопристанського районного суду Херсонської області від 24.11.2016 по справі №654/791/16-ц за позовом ОСОБА_1 до Державного підприємства «Голопристанське лісомисливське господарство» про встановлення факту перебування в трудових відносинах, стягнення середнього заробітку за час військової служби за призовом під час мобілізації // <http://reyestr.court.gov.ua/Review/62979256>; Рішення Кіровського районного суду м. Кіровограда від 30 вересня 2011 р. по справі №2-2423/11 за позовною заявою ОСОБА_1 до ТОВ «Будсервіс-монтаж», третя особа відділення виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у м. Кіровограді про визнання цивільно-правового договору удаванним правочином та визнання факту перебування у трудових відносинах, стягнення моральної шкоди // <http://reyestr.court.gov.ua/Review/18701181>.

РОЗДІЛ 3. ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

3.1. Загальні гарантії працівникам при укладенні трудового договору

Чинним законодавством України та окремих зарубіжних країн закріплено низку гарантій для працівників у рамках процедури укладення трудового договору.

У вітчизняній науці трудового права юридичні гарантії при укладенні трудового договору досліджувалися у кандидатській дисертації В.С. Пересунько¹⁸⁹, Н.В. Кохан¹⁹⁰, монографії К.Ю. Мельника і А.О. Бабенко¹⁹¹ та інших наукових працях. Водночас зазначені проблеми потребують спеціального дослідження на підґрунті оновленого трудового законодавства з урахуванням зарубіжного законодавчого досвіду, положень проекту ТК України, матеріалів судової практики.

Аналіз чинного трудового законодавства України та окремих зарубіжних країн свідчить про те, що нормативний зміст більшості гарантій при укладенні трудового договору зводиться до певних заборон, звернутих до роботодавців. Гарантії працівникам при укладенні трудового договору видається доцільним поділити на загальна та спеціальні. До загальних гарантій слід віднести заборону необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору та заборону дискримінації при прийнятті на роботу, що впливає зі змісту ст. 22 КЗпП України, заборону фактичного допуску до роботи без укладення трудового договору, заборону вимагати при укладенні трудового договору

¹⁸⁹ Пересунько В.С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /В.С. Пересунько. – Х., 2002.

¹⁹⁰ Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Н.В. Кохан. – Івано-Франківськ, 2008. – 204 с.

¹⁹¹ Мельник К.Ю., Бабенко А.О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та припиненні трудового договору: монографія. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. – 240 с.

деякі відомості та документи, заборону укладення строкового трудового договору, крім випадків, передбачених законодавством тощо.

Відповідно до частини першої ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Слід звернути увагу на певні недоліки змісту частини першої ст. 22 КЗпП України. По-перше, у назві статті йдеться про гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, а в частині першій – про необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Очевидно, що терміни «укладення трудового договору» і «прийняття на роботу» не є ідентичними, оскільки у другому випадку може відбуватися прийняття на роботу і за цивільно-правовим договором, пов'язаним із працею. У зв'язку з цим слід внести зміни до частини першої ст. 22 КЗпП України і зазначити в ній про заборону необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору, що узгоджується з назвою і змістом зазначеної статті.

По-друге, у частині першій не визначається поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». В науці трудового права існує декілька визначень зазначеного поняття. Так, Б.К. Бегічев розглядав як необґрунтовану відмову з мотивів, що не стосуються ділових якостей працівника, без урахування виробничих інтересів підприємства та його колективу¹⁹². Останнє положення було виправданим у соціально-економічних умовах тих часів.

Більш повним і таким, що є прийнятним в умовах сьогодення є визначення, сформульоване О.Н. Волковою, на думку якої, необґрунтованою є відмова без будь-яких мотивів, а також за підставами, що не стосуються ділових якостей працівника, а також незаконна відмова, тобто відмова з мотивів, заборонених чинним законодавством, або неприпустимих з точки зору загальних принципів трудового права¹⁹³.

¹⁹² Бегічев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан /Б.К. Бегичев. – М.: Юрид. лит., 1972. – С.231.

¹⁹³ Волкова О.Н. Недопустимость необоснованного отказа в приеме на работу – важнейшая гарантия права на труд //Труды ВЮЗИ. – М., 1978. – Т.62. – С.35.

Як видається, необґрунтованою слід вважати довільну відмову без урахування ділових якостей працівника або особливих вимог, установлених законодавством. Доцільно було б доповнити частину першу ст. 22 КЗпП України і викласти її в наступній редакції: «Забороняється необґрунтована відмова в укладенні трудового договору, тобто відмова без урахування ділових якостей працівника або особливих вимог, установлених законодавством».

Необґрунтованою слід вважати відмову, пов'язану з порушенням принципу рівності людей, проголошеного у ст. 2 Загальної декларації прав і свобод людини і громадянина¹⁹⁴ і закріпленого у ст. 21 Конституції України.

Водночас сучасні дослідники звертають увагу на те, що визнання відмови у прийнятті на роботу необґрунтованою, повинно мати нині розумні межі¹⁹⁵. Вчені виходять з того, що трудовий договір – це угода, спільне волевиявлення, яке породжує юридичні наслідки. Коли йдеться про окремі категорії працівників, для яких закон встановлює додаткові гарантії на ринку праці, обмеження свободи вибору роботодавцем контрагента можливо. У всіх інших випадках ставитись до роботодавця як засобу, в якого відсутні власні інтереси щодо відбору кадрів, не можна.

Зазначений висновок видається спірним. У такому випадку слід відмовитися від терміну «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» і замінити його терміном «незаконна відмова у прийнятті на роботу».

Згідно з ч.1 ст.4 Закону України «Про зайнятість» та ст.5-1 КЗпП України держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Норма про заборону необґрунтованої (незаконної) роботи закріплена у трудових кодексах пострадянських країн. Як відзначає Ф.А. Цесарський, у законодавстві використовуються дві різні моделі даної заборони: закріплення

¹⁹⁴ Загальна декларація прав і свобод людини і громадянина від 10.12. 1948 р. /Офіційний вісник України. – 2008. - №93. –Ст. 3103.

¹⁹⁵ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С. 829.

конкретного переліку підстав необґрунтованої відмови в прийомі на роботу (Білорусь, Киргизстан) або встановлення даної заборони без повної конкретизації таких підстав (Росія, Таджикистан, Узбекистан)¹⁹⁶

У судовій практиці мають місце справи про необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу за різними мотивами¹⁹⁷. Так, позивач звернувся до суду з позовом до ТОВ «Фактор-Друк» та просив суд визнати неправомірною відмову у прийнятті його на роботу на посаду комірника у ТОВ «Фактор-Друк»; зобов'язати відповідача виплатити йому компенсацію за моральну шкоду у розмірі 11820,0грн.; зобов'язати відповідача відшкодувати розмір судових витрат.

Свої позовні вимоги він обґрунтував тим, що 21.09.2011 р. він був взятий на облік в Харківський міський центр зайнятості та йому було видано направлення на працевлаштування у ТОВ «Фактор-Друк» на посаду комірника. 22.09.2011 р. він отримав відмову у прийнятті на роботу лише на тій підставі,

¹⁹⁶ Цесарський Ф.А. Деякі особливості змісту інституту трудових договорів у країнах СНД //Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р. /За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кросроуд, 2011. – С. 209.

¹⁹⁷ Рішення Київського районного суду м. Харкова по справі №2018/2-4146/11 від 18 січня 2012 р. за позовом ОСОБА_1 до ТОВ «Фактор-Друк», третя особа Харківський міський центр зайнятості про визнання незаконною відмову у прийнятті на роботу та відшкодування моральної шкоди //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/20906169>; Рішення Семенівського районного суду Полтавської області від 20.03.2012 р., справа №1627/1545/11 за позовом про визнання протиправною відмови у прийнятті на роботу, стягнення моральної шкоди //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/22326722>; Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 13.12.2012 р., справа №2610/19717/2012 за позовом про визнання відмови у прийнятті на роботу незаконною, зобов'язанні прийняти на роботу та укласти трудовий договір //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28091154>; Рішення Рівненського міського суду Рівненської області від 27.12.2012 р., справа №1715/18713/12 за позовом про визнання відмови в прийнятті на роботу неправомірною, стягнення матеріальних збитків, моральної шкоди та укладення трудового договору //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/29673651>; Рішення Приморського районного суду м. Одеси від 05.11.2013 р., справа №522/2819/13-ц за позовом про визнання незаконним та скасування наказу про прийняття на роботу, внесення змін у трудову книжку про дату прийняття на роботу //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/35511737>; Рішення Дзержинського районного суду м. Харкова від 11.07.2014 р., справа №638/18573/13-ц за позовом про визнання незаконним відмови у прийнятті на роботу за переводом, поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за період вимушеного прогулу //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/39841618>; Рішення Сквирського районного суду Київської області від 22.12.2015 р., справа №376/2514/15-ц за позовом про поновлення на роботі //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56377513>; Рішення Дрогобицького міськрайонного суду Львівської області від 19.07.2016 р., справа №442/684/16-ц за позовом про укладення трудового договору //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/59310228>; Рішення Млинівського районного суду Рівненської області від 07.12.2016 р., справа №566/802/16-ц за позовом про визнання відмови у прийнятті на роботу незаконною та зобов'язання укласти трудовий договір //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/63298925>.

що його вік перевищує 30 років, тобто не відповідає вимогам даного підприємства, відповідач навіть не переглянув його трудову книжку, не спитав про місце його попередньої роботи, не встановив рівень його професійних здібностей. Позивач вважає, що відмова у прийнятті його на роботу лише на підставі вікового критерію є дискримінацією за віковою ознакою, що порушує його конституційне право на працю, закріплене у Конституції України. Оскільки він мав намір зайняти посаду комірника, законодавством не передбачено спеціальних вимог для цієї професії. Він не досяг пенсійного віку, не має інвалідності, тобто є працездатною особою. У нього є вища освіта, тривалий трудовий стаж за спеціальністю. Раніш він майже 2 роки працював комірником на іншому підприємстві, про що свідчить запис у трудовій книжці, також він працював ревізором, а практично виконував обов'язки комірника. Все це вказує на те, що у нього є досвід відповідної роботи, тому єдиною підставою, за якою йому відмовили у працевлаштуванні, був його вік. Через те, що йому відмовляють у працевлаштуванні на підставі його віку, він змушений шукати інші засоби існування, зокрема, продавати своє майно, займати гроші у родичів. На теперішній час він фактично перебуває за межею бідності, оскільки не має заробітку, не отримує допомоги по безробіттю. Будучи непрацюючою особою, він не має можливості сплачувати внески до Пенсійного фонду України, що позбавляє його можливості у майбутньому отримувати трудову пенсію. Він постійно переживає нервові потрясіння, викликані необхідністю постійно шукати засоби для існування та змінювати свій звичайний спосіб життя. Він втрачає зв'язки зі своїми друзями та родичами, не має можливості завести сім'ю та отримувати її. У зв'язку з цим вважає правомірним зобов'язати відповідача виплатити йому компенсацію за моральну шкоду, пов'язану з неправомірною відмовою у прийнятті на роботу, яку він оцінює у 11820,0 грн. (12 мінімальних заробітних плат, розмір яких встановлений у Законі України «Про Державний бюджет України на 2011 рік»).

Відповідач представник ТОВ «Фактор-Друк» у судовому засіданні позов не визнав та пояснив, що працівником відділу з персоналом ТОВ «Фактор-Друк» ОСОБА_2 в корінці направлення на працевлаштування був помилково внесений запис «обмеження по віку до 30 років», що підтверджується службовою запискою та письмовим поясненням ОСОБА_2 на ім'я генерального директора ТОВ «Фактор-Друк». Причиною відмови у прийнятті на роботу позивача була відсутність вакансії комірника у відповідача у період з липня 2011р. по жовтень 2011р. Факт відсутності вакансій комірника у ТОВ «Фактор-Друк» підтверджується звітами про наявність вакансій, які подавалися та були прийняті Харківським міським центром зайнятості. Про помилковість внесеного запису телефонограмою було повідомлено Харківський міський центр зайнятості, проте, позивач до Харківського міського центру зайнятості не з'явився, оригінал корінця направлення на працевлаштування від 21.09.2011р. до Харківського міського центру зайнятості не повернув, у зв'язку з чим позивач був знятий з обліку як безробітний. Таким чином, позивач не був прийнятий на вакансію комірника ТОВ «Фактор-Друк» у зв'язку з відсутністю такої вакансії, а запис про «обмеження по віку до 30 років» був внесений помилково. Також заперечується ствердження позивача про нібито заподіяну моральну шкоду з вини ТОВ «Фактор-Друк», доказів щодо якого позивачем не надано. Третя особа представник Харківського міського центра зайнятості у судовому засіданні доводи позову щодо обґрунтованості направлення позивача для працевлаштування до ТОВ «Фактор-Друк» підтримав і дав пояснення стосовно того, що направлення на працевлаштування позивача в якості комірника було здійснено спеціалістом центру зайнятості на підставі даних, повідомлених начальником відділу роботи з кадрами ТОВ «Фактор-Друк» ОСОБА_2 і підтверджено звітом за формою 3-ПН про вакансії робочих місць, яке було відправлено 19.09.2011 р. Факсом з телефону приймальні ТОВ «Фактор-Друк».

Суд, вислухавши пояснення сторін, представника третьої особи, вчинивши дослідження матеріалів справи, вважає, що позов підлягає частковому задоволенню із наступних підстав.

ОСОБА_1 21.09.2011 р. був взятий на облік в Харківському міському центрі зайнятості (МЦЗ) як безробітний.

22.09.2011 р. на підставі направлення МЦЗ ОСОБА_1 звернувся до ТОВ «Фактор-Друк» з питання працевлаштування в якості комірника.

У працевлаштуванні в ТОВ «Фактор-Друк» позивачу було відмовлено з мотивів обмеження для кандидата на зайняття робочого місця віку до 30 років, про що на корінці направлення для працевлаштування за підписом начальника відділу по роботі з кадрами ОСОБА_2 було вчинено відповідний запис. (а.с.5).

Позивач вважає відмову у працевлаштуванні з відповідних мотивів неправомірною і вимагає стягнення компенсації за завдану йому моральну шкоду.

Відмова ОСОБА_1 у прийнятті на роботу в ТОВ «Фактор-Друк» за мотивами обмеження віку для кандидата на зайняття робочого місця є безпідставною і має бути визнана протиправною.

Доводи відповідача щодо відсутності вакансії комірника на час звернення позивача з приводу працевлаштування і помилкового зазначення підстав відмови суд вважає безпідставними і такими, що суперечать матеріалам справи.

Відповідно до даних представлених представником міського центру зайнятості, ТОВ «Фактор-Друк» станом на 19.09.2011 р. підтвердив актуальність вакансії комірника. Це підтверджено і направленням факсом до МЦЗ повідомлення про наявність відповідної вакансії. Відповідачем не наведено даних стосовно того, що саме і яким чином вплинуло на начальника роботи з кадрами при вчиненні напису стосовно мотивів відмови у працевлаштуванні позивачу.

Тому вимоги позивача щодо визнання відмови йому у працевлаштуванні неправомірною були визнані доведеними і судом задоволені.

Довести в суді факт необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (зокрема, за ознакою статі) досить складно. Оскільки відсутність обов'язку роботодавця повідомити причини відмови в прийнятті на роботу у письмовій формі ускладнює всебічне дослідження обставин відмови і правильну їх оцінку судом під час оскарження подібних дій.

Чинним законодавством передбачений обов'язок власника або уповноваженого ним органу повідомляти причини відмови у прийнятті на роботу в письмовій формі окремим категоріям осіб. Так, ст. 184 КЗпП України такий обов'язок покладено на власника або уповноважений ним орган при відмові у прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей, яким забороняється відмовляти у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

Слід підтримати висловлену в літературі пропозицію про закріплення у Трудовому кодексі України правила, за яким на роботодавця покласти обов'язок повідомляти про причини відмови про прийняття на роботу в письмовій формі усім категоріям працівників¹⁹⁸.

Видається доцільним доповнити ст. 22 КЗпП України окремою частиною, в якій закріпити норму 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.

Частиною четвертою ст. 28 «Відмова у прийнятті на роботу» проекту ТК України передбачено, що на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на

¹⁹⁸ Гудкова Л.О. Гарантії забезпечення соціально-економічних прав громадян при прийнятті на роботу //Матеріали наук.-практ. конф. «Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи». – Харків, 2004. – С.291; Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С. 830.

роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству.

Частину четверту ст. 28 доцільно було б доповнити положенням про зазначений вище строк для повідомлення причини відмови у письмовій формі – не пізніше семи днів з дня пред'явлення такої вимоги.

На нашу думку, необхідно також змінити назву ст. 28 «Відмова у прийнятті на роботу» проекту ТК України 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.

Частиною другою ст. 22 КЗпП України передбачається, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Це означає, що до загальних гарантій укладення трудового договору слід віднести заборону дискримінації у процедурі укладення зазначеного договору. Не допускається відмова в укладенні трудового договору виключно за суб'єктивними критеріями (вагітність або наявність дітей, належність до певної статі, расі, національності, віросповіданню, переконанням, місцю проживання тощо) та іншими обставинами, які не стосуються ділових якостей працівника.

Чинним законодавством передбачена заборона дискримінації за певними ознаками. У ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁹⁹ визначено поняття дискримінації за ознакою статі як дії чи бездіяльності, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або

¹⁹⁹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року №2866-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.

привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможлиблюють визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

Частиною 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» забороняється дискримінація за ознакою статі.

Відповідно до частини другої ст. 6 Закону не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;

обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;

різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;

особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;

позитивні дії.

Згідно з частиною третьою ст. 17 Закону роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

У ст.14 Закону України «Про протидію поширення хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ»²⁰⁰ закріплений принцип рівності перед законом та заборона дискримінації людей, які живуть з ВІЛ, та осіб, які належать до груп підвищеного ризику щодо інфікування ВІЛ. Відповідно до частини третьої зазначеної статті дискримінація особи на підставі наявності в неї ВІЛ-інфекції,

²⁰⁰ Про протидію поширення хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України (в ред. Закону України від 23 грудня 2010 року) //Офіційний вісник України. – 2011. – №3. – Ст.167.

а також належності людини до груп підвищеного ризику інфікування ВІЛ забороняється. Дискримінацією вважається дія або бездіяльність, що у прямий чи непрямий спосіб створює обмеження, позбавляє належних прав особу або принижує її людську гідність на підставі однієї чи кількох ознак, пов'язаних з фактичною чи можливою наявністю в неї ВІЛ, або дає підстави віднести особу до груп підвищеного ризику інфікування ВІЛ. Частиною першою ст. 16 Закону забороняється відмова у прийнятті на роботу людей, які живуть з ВІЛ, на підставі їх ВІЛ-позитивного статусу.

Поняття дискримінації в галузі праці та занять визначено у міжнародно-правових актах. Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року²⁰¹ та п. 1 Рекомендації МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р.²⁰² термін «дискримінація» охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору, шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або рівності можливостей чи поводження у галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП №111 будь-яке розрізнення, недопущення або переваги відносно певної роботи, що ґрунтуються на її специфічних ознаках, дискримінацією не вважаються.

²⁰¹ Конвенція МОП про заборону дискримінації в галузі праці та занять 1958 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.648.

²⁰² Рекомендація МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.652-654.

Заборона дискримінації не виключає, а передбачає диференціацію правового регулювання праці певних категорій осіб. Остання як принцип реалізації соціально-трудоових прав об'єктивно зумовлена розвитком організації праці, розподілом її на різні ступені механізації за галузями виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, територіальним розташуванням підприємств, наявністю шкідливих та небезпечних умов праці²⁰³.

У законодавстві України загальне визначення поняття дискримінації сформульоване в п. 2 частини першої ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»²⁰⁴, відповідно до якого дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

У ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» закріплено також визначення понять «пряма дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «позитивні дії» та ін. Зокрема, пряма дискримінація визначається як ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли

²⁰³ Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 /Т.А. Коляда; Нац. ун-т внутр.справ. – Х., 2004. – С. 9.

²⁰⁴ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 р. №5207-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №31. – Ст.412.

таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискримінація у трудових правах може мати не тільки прямий, але й непрямий, прихований, характер. Анкетування, тестування, співбесіди, які проводяться підприємствами, установами, організаціями недержавної форми власності, приховують багато перешкод для реалізації права на працю.

Непряма дискримінація визначена у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» як ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

У ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначено також поняття позитивних дій як спеціальних тимчасових заходів, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України.

Серед сфер дії Закону, встановлених ст. 4 Закону, передбачені й трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування.

Як вже відзначалося, згідно з частиною третьою ст. 22 КЗпП України вимоги відносно віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України. Ці та інші вимоги, встановлені законодавством, є додатковими при прийнятті на роботу окремих категорій працівників і не вважаються дискримінаційними, такими, що обмежують трудову правосуб'єктність особи.

Норми про заборону дискримінації вперше закріплені у ст. 3 проекту ТК України. Відповідно до частини першої ст. 3 законопроекту забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Отже, у частині першій ст. 3 проекту ТК України закріплена заборона прямої або непрямой дискримінації за 26 ознаками. Даний перелік підстав є відкритим, дискримінація забороняється й за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Потрібно відзначити, що перелік ознак дискримінації у частині першій ст. 3 проекту ТК України є більш повним порівняно з передбаченими ст. 1 Конвенції МОП №111. Єдине зауваження слід висловити щодо посилання на «інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання». Зі змісту частини першої ст. 3 випливає, що у закріпленій в ній нормі враховуються тільки специфіка трудової функції працівника та умови її виконання і не враховуються ділові якості працівника. У зв'язку з цим пропонується внести доповнення до частини першої ст. 3 проекту ТК України: положення «іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» замінити положенням «іншими ознаками, не пов'язаними з діловими якостями та не зумовленими специфікою трудовою функцією працівника або умовами її виконання».

До загальних гарантій працівникам при укладенні трудового договору слід віднести встановлену частиною третьою ст. 24 КЗпП України заборону допуску працівника до роботи без укладення трудового договору, а також передбачену ст. 25 КЗпП України заборону вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством. Зазначені положення були докладно проаналізовано у підрозділах 1.3 і 2.1 дисертації.

Як загальну гарантію працівникам при укладенні трудового договору можна розглядати норму, закріплену ст. 23 КЗпП України, щодо строкових трудових договорів.

Більшість трудових договорів є безстроковими, що укладаються на невизначений строк. Трудове законодавство України встановлює суттєві обмеження щодо використання строкових трудових договорів, які закріплені у частині другій ст.23 КЗпП України. Передбачається, що 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.

Не дотримання цих обмежень є підставою для визнання трудового договору недійсним у частині визначення строку відповідно до ст.9 КЗпП України. Абзацом третім п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що оскільки згідно з ч.2 ст.23 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 року) трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладення трудового

договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку²⁰⁵.

Згідно з абзацом другим п.7 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» при укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Строк трудового договору, якщо він не визначається часом виконання певної роботи, може визначатися згідно з вимогами статті 241-1 КЗпП України, навіть якщо його неможливо точно визначити.

Різновидом строкових трудових договорів є контракт. Відповідно до частини третьої ст. 21 КЗпП України контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Наприклад, частиною четвертою ст. 65 Господарського кодексу України²⁰⁶ передбачено укладення контракту з керівником підприємства. Відповідно до частини четвертої ст. 15 Закону України «Про залізничний

²⁰⁵ Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. №9 //Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: ТОВ «Одісей», 2003. – С.646-664.

²⁰⁶ Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18, №19-20, №21-22. – Ст.144.

транспорт»²⁰⁷ працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору.

Таким чином, власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому разі, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно із законом працюють за контрактом (наприклад, керівники підприємств). Відповідно до абзацу четвертого п. 7 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» порушення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до ст. КЗпП України недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище порівняно з законодавством України.

Слід відзначити, що контрактна форма трудового договору не передбачена проектом ТК України. Втім, контракт передбачений окремими трудовими кодексами зарубіжних країн. Так, відповідно до частини четвертої ст. 17 ТК Республіки Білорусь різновидом строкового трудового договору є контракт, який укладається в порядку і на умовах, передбачених законодавством про працю.

Закон гарантує працівникам укладення трудового договору на невизначений строк у разі переукладення договору один чи декілька разів. Відповідно до частини другої ст. 39-1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи кілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Строковий трудовий договір вважається переукладеним з дати прийняття працівника на роботу, що вказана у відповідному наказі, виданому на підставі укладеного наступного строкового трудового договору. При цьому проміжок часу між датою звільнення працівника і датою прийняття на роботу за новим строковим договором не має суттєвого значення.

²⁰⁷ Про залізничний транспорт: Закон України від 4 липня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №40. – Ст.183.

У частині першій ст.35 «Строк трудового договору» проекту ТК України встановлено, що трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Зазначена норма відрізняється від норми закріпленої у частині першій ст. 23 КЗпП України. У частині першій ст. 35 не передбачено, що строк договору визначається за погодженням сторін, а також не зазначено про можливість укладення трудового договору на час виконання певної роботи.

Норма, закріплена у частині другій ст. 35 проекту ТК України, також відрізняється від норми, що міститься у частині другій ст. 23 КЗпП України. Відповідно до частини другої ст. 35 КЗпП України якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк. Це означає, що трудові договори на визначений строк можуть укладатися у випадках, передбачених законом (а не законодавством, як це передбачено у частині другій ст. 23 КЗпП України) або трудовим договором. Що стосується останнього, то це викликає заперечення. Якщо законом не передбачено укладення трудового договору на визначений строк, то включення умови про строк трудового до його змісту погіршує становище працівника порівняно з законом, а відтак така умова має визнаватися недійсною. Або в законі потрібно передбачити випадки, в яких може укладатися строковий трудовий договір за угодою сторін.

У цьому аспекті заслуговує на увагу досвід білоруського законодавця. Відповідно до частини другої ст. 17 ТК Республіки Білорусь 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, а також у випадках, передбачених цим Кодексом.

Згідно з частиною третьою ст. 17 ТК Республіки Білорусь за угодою сторін строковий трудовий договір може укладатися без урахування вимог до строкових трудових договорів, передбачених частиною другою цієї статті, з особами, які приймаються на роботу до індивідуального підприємця, в мікроорганізацію.

На нашу думку, перевагою норм, закріплених у ст. 17 ТК Республіки Білорусь, перед нормами, що містяться у ст. 35 проекту ТК України, є те, що законом визначено як випадки, в яких укладається строковий трудовий договір, так і випадки, в яких такий договір може укладатися за угодою сторін.

Заслужовують на увагу і положення частини першої ст. 17 ТК Республіки Білорусь про види строкових трудових договорів. Відповідно до зазначеної частини трудові договори можуть укладатися на:

- 1) невизначений строк;
- 2) визначений строк не більше п'яти років (строковий трудовий договір);
- 3) час виконання певної роботи (строковий трудовий договір);
- 4) час виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за яким відповідно до цього Кодексу зберігається місце роботи (строковий трудовий договір);
- 5) час виконання сезонних робіт (строковий трудовий договір).

Отже, у ст. 17 ТК Республіки Білорусь закріплені три види строкового трудового договору на відміну від ст. 35 проекту ТК України, якою передбачений тільки трудовий договір на визначений строк.

Інші види строкового трудового договору передбачені трудовими кодексами інших країн. Так, у ТК Киргизької Республіки (ст.55) міститься вказівка на можливість укладення трудового договору на виконання певної роботи. У ТК Республіки Казахстан (ст.29) передбачена можливість укладення трудового договору для заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Оцінюючи в цілому зміст ст. 35 проекту ТК України про строк трудового договору, слід дійти висновку, що закріплені в цій статті норми знижують рівень гарантій трудових прав працівників порівняно з чинним КЗпП України, трудовими кодексами окремих зарубіжних країн. У зв'язку з цим зазначені норми потребують доопрацювання з урахуванням позитивного зарубіжного законодавчого досвіду.

3.2. Спеціальні гарантії для працівників при укладенні трудового договору

Поряд із загальними гарантіями чинним законодавством України та окремих зарубіжних країн встановлені спеціальні гарантії при укладенні трудового договору для окремих категорій працівників.

Чинним законодавством України передбачені випадки, в яких власник або уповноважений ним орган зобов'язаний укласти трудовий договір з певною особою. Так, відповідно до частини четвертої ст. 24 КЗпП України особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

У частині четвертій ст. 24 КЗпП України не враховано ту обставину, що працівник може не приступити до роботи протягом певного часу, а також те, що запрошення на роботу має бути направлено у письмовій . У зв'язку з цим доцільно було б частину четверту ст. 24 КЗпП України доповнити і викласти її в наступній редакції: «Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням у письмовій формі між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору, крім випадку, коли працівник не приступив до роботи протягом місяця з дня звільнення з попереднього місця роботи».

Останнім часом у вітчизняній науці трудового права гарантії вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей, при прийнятті на роботу досліджувалися в кандидатській дисертації О.В. Пожарової²⁰⁸.

Згідно з частиною першою ст. 184 КЗпП України забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а

²⁰⁸ Пожарова О.В. Охорона материнства за трудовим законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2014. – 203 с.

одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

Відмова у прийнятті на роботу вагітної жінки, саодиного батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда вважається грубим порушенням законодавства про працю, кримінальна відповідальність за яке передбачена частиною другою ст. 172 Кримінального кодексу України²⁰⁹. Водночас у літературі зазначається, що нерідко роботодавця не можна притягнути до відповідальності через те, що вагітні жінки та жінки, які мають дітей, не повідомляють про факти порушення роботодавцем трудового законодавства органам з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю²¹⁰.

Норму про заборону відмовляти жінкам в укладенні трудового договору з мотивів, пов'язаним з вагітністю або наявністю дітей збережено у проекті ТК України. До глави 1 «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками» Книги четвертої «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» включено окрему ст. 292 «Гарантії при укладанні трудового договору з вагітними жінками і працівниками із сімейними обов'язками, які мають дітей», відповідно до якої забороняється відмовляти жінкам в укладенні трудового договору та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років або дитини з інвалідністю, а саодиноким матерям (батькам) - за наявності дитини віком до 15 років.

Потрібно звернути увагу на те, що у зазначеній статті розширено коло осіб, яким забороняється відмовляти в укладенні трудового договору. До цієї категорії віднесено усіх жінок, які мають дитину-інваліда, а не тільки саодиноких матерів, як це передбачено частиною першою ст. 184 КЗпП України. Замість

²⁰⁹ Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 року //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №25-26. – Ст.131.

²¹⁰ Чанишева Г.І. Охорона материнства за трудовим законодавством України: монографія /Г.І. Чанишева, О.В. Пожарова. – Одеса: Фенікс, 2015. – С.141.

терміну «жінки, які мають дітей» у назві статті застосовується термін «працівники із сімейними обов'язками, які мають дітей». Норму про заборону відмовляти в укладенні трудового договору поширено і на одиноких батьків, а не тільки одиноких матерів, крім того, підвищено вік дитини з 14 до 15 років.

Норми про гарантії при укладенні трудового договору для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, закріплені і у трудових кодексах окремих зарубіжних країн. Так, відповідно до частини першої ст. 268 ТК Республіки Білорусь забороняється відмовляти жінкам в укладенні трудового договору і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – з наявністю дитини віком до чотирнадцяти років (дитини-інваліда – до вісімнадцяти років).

У частині другій ст. 268 ТК Республіки Білорусь міститься норма, аналогічна тій, що закріплена у частині другій ст. 184 КЗпП України. На наймача покладається обов'язок при відмові в укладенні трудового договору зазначеним категоріям жінок повідомляти їм мотиви у письмовій формі. Відмова в укладенні трудового договору може бути оскаржена до суду.

Норми про гарантії вагітним жінкам і особам, які мають дітей віком до шести років, при прийнятті на роботу закріплені у ст. 247 ТК Республіки Молдова. Відповідно до зазначеної статті відмова в прийнятті на роботу або зменшення розміру заробітної плати з причин, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до шести років, забороняється. Відмова в прийнятті на роботу вагітної жінки або особи, яка має дитини віком до шести років, з інших причин має бути обґрунтованою, про що особа письмово повідомляється роботодавцем протягом п'яти календарних днів з дня реєстрації на підприємстві заяви про прийняття на роботу. Відмова в прийнятті на роботу може бути оскаржена до судової інстанції.

Зазначені норми заслуговують на увагу. Згідно з частиною другою ст. 184 КЗпП України при відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини

відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Видається доцільним доповнити частину другу ст. 184 КЗпП України положенням про строк, протягом якого власник або уповноважений ним орган зобов'язаний письмово повідомити вагітну жінку або жінку, яка має дитину, про причину відмови. Це може бути п'ятиденний термін з дня реєстрації на підприємстві заяви про прийняття на роботу, як про це зазначено у ст. 247 ТК Республіки Молдова, або інший, наприклад, семиденний термін.

Недоліком ст. 292 проекту ТК України є відсутність у ній норм, аналогічних тим, які закріплені у частині другій ст. 184 КЗпП України, ст. 268 ТК Республіки Білорусь, ст. 247 ТК Республіки Молдова, про обов'язок роботодавця повідомляти вагітним жінкам і працівникам із сімейними обов'язками причину відмови у письмовій формі, а також можливість оскарження відмови до суду.

Згідно з частиною першою ст. 290 проекту ТК України працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, - інший член сім'ї.

Це визначення повною мірою не відповідає міжнародно-правовим актам. Параграфом першим ст. 1 Конвенції МОП №156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 року²¹¹ передбачено, що ця Конвенція застосовується до працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності.

²¹¹ Конвенція МОП №156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1202.

Відповідно до параграфу другого ст. 1 положення цієї Конвенції також застосовуються до працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності.

Працівники, на яких поширюються положення параграфів 1 і 2 ст. 1 Конвенції, називаються «працівниками із сімейними обов'язками».

Зазначене дає підстави для висновку про те, що у частині першій ст.290 проекту ТК України визначення працівників із сімейними обов'язками не відповідає повною мірою положенням ст. 1 Конвенції МОП №156. У частині першій ст. 290 не враховані працівники чоловіки і жінки, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги. При цьому зазначені особи, здійснюючи догляд за найближчими родичами-членами їхньої сім'ї, можуть і не бути опікунами або піклувальниками. У зв'язку з цим доцільно до частини першої ст. 290 проекту ТК України внести доповнення і привести у відповідність з положеннями частини першої ст.1 Конвенції МОП №156. У такому випадку на зазначених осіб також поширюватимуться положення ст. 292 проекту ТК України про заборону відмови у прийнятті на роботу.

Потрібно відзначити, що не в усіх трудових кодексах зарубіжних країн, які досліджуються в дисертації, закріплені норми про заборону у прийнятті на роботу вагітних жінок і працівників із сімейними обов'язками. Зокрема, такі норми відсутні у ст. 278 «Охорона материнства» ТК Литовської Республіки.

Категорії працівників, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір, закріплені також у частині другій ст. 232 КЗпП України. Передбачається, що безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Гарантії зазначеним працівникам при укладенні трудового договору встановлені іншими статтями КЗпП України або іншими нормативно-правовими актами. Так, відповідно до ст. 118 КЗпП України працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу передбачено ст. 42-1 КЗпП України. Відповідно до зазначеної статті працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Статтею 119 КЗпП України встановлені гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. Відповідно до частини третьої цієї статті за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Згідно з частиною другою ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»²¹² держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійскову) службу.

Чинне законодавство України також зобов'язує роботодавця укладати трудовий договір з деякими категоріями осіб за рахунок встановленої квоти (інвалідами, молоддю та ін.). Статтею 14 Закону України «Про зайнятість населення» закріплені категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Відповідно до частини першої зазначеної статті до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

- 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:
має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;
виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;
утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);
- 2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- 3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

²¹² Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 року №2998-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №16. – Ст.167.

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" залишилося 10 і менше років;

6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування";

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

8) учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19 та 20 частини першої статті 6 Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту.

Для працевлаштування зазначених у громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні") підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Згідно з абзацом другим частини третьої ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян відповідно до вимог частини другої цієї статті, про що роботодавці інформують щороку центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у встановленому ним порядку.

Частиною третьою ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»²¹³ на підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, покладено обов'язок виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця. Відповідно до частини першої ст. 19 Закону для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця.

Чинним законодавством України передбачені й деякі інші категорії осіб, з якими власник або уповноважений ним орган зобов'язаний укласти трудовий договір. Із вище зазначеного випливає, що у цей час перелік зазначених осіб не систематизований і закріплений в різних законодавчих актах.

Цей недолік не усунуто і в проекті ТК України. Відповідно до частини третьої ст. 28 законопроекту забороняється відмова у прийнятті на роботу осіб, запрошених на роботу, молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу до роботодавця, інших осіб, з якими роботодавець відповідно до закону зобов'язаний укласти трудовий договір.

Отже, у проекті ТК України закріплене навіть менше коло осіб, яким роботодавцю забороняється відмовляти в прийнятті на роботу.

Видається доцільним доповнити ст. 22 КЗпП України окремою частиною, в якій встановити перелік осіб, з якими роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір. Відповідно слід зазначити у частині третій ст. 28 проекту ТК

²¹³ Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року №825-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №21. – Ст.252.

України інші категорії осіб, яким роботодавець не може відмовити в укладенні трудового договору.

Заслужують на увагу відповідні норми трудових кодексів окремих зарубіжних країн, які закріплені в статті про заборону необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору. Так, у частині першій ст. 16 ТК Республіки Білорусь передбачено вичерпний перелік восьми категорій громадян, яким забороняється необґрунтовано відмовляти в укладенні трудового договору. До таких віднесено: 1) направлених на роботу комітетом з праці, зайнятості та соціального захисту Мінського міського виконавчого комітету, управліннями (відділами) з праці, зайнятості та соціального захисту міських, районних виконавчих комітетів у рахунок броні, а також осіб, зобов'язаних державою на утримання дітей, які перебувають на державному забезпеченні, і направлених органами з праці, зайнятості та соціального захисту в організації, включені до переліку організацій незалежно від форм власності для працевлаштування таких осіб, що визначається в установленому законодавством порядку; 2) письмово запрошених на роботу в порядку переведення від одного наймача до іншого за погодженням між ними, протягом одного місяця з дня видачі письмового запрошення, якщо сторони не домовилися про інше; 3) таких, які прибули за направленням на роботу після завершення навчання в державному закладі освіти, організації, що реалізує освітні програми післявузівської освіти; 4) таких, які мають право на укладення трудового договору на підставі колективного договору, угоди; 5) такими, які прибули на роботи за розподілом після завершення навчання в державному закладі освіти; 6) жінок з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноких матерів – з наявністю дитини віком до чотирнадцяти років (дитини-інваліда – до вісімнадцяти років); 7) військовослужбовців строкової служби, звільнених із Збройних Сил, інших військ та військових формувань Республіки Білорусь і направлених на роботу в рахунок броні для надання першого робочого місця;

8) звільнених з альтернативної служби і направлених на роботу в рахунок броні для надання першого робочого місця.

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 підстави 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 1 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 відповідних вимог до працівників потребують систематизації та закріплення у КЗпП України, проекті ТК України.

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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву /К.А. Абжанов. – М., 1964.
2. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние: дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05 /Е.М. Акопова. – М., 2003.
3. Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебник /Н.Г. Александров. – М., 1950. –359 с.
4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение /Н.Г. Александров. – М.: Госюриздат, 1948. – 337 с.
5. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: Монографія //А.В. Андрушко. – Х.: Консум, 2006. – 156 с.
6. Архипов В.В Трудовой договор: понятие и история возникновения /В.В. Архипов //Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации: Официальное издание. – 2003. – №1. – С.83-89.
7. Барабаш А.Т., Копайгора И.Д. К вопросу о трудовой функции /А.Т. Барабаш, И.Д. Копайгора //Проблемы социалистической законности: Республ. межвед. науч. сб. – Вып. 9. – Х.: Вища школа, 1982. – С. 65-70.
8. Бару М.И. Признание трудового договора недействительным /М.И. Бару //Советская юстиция. – 1972. – №3.
9. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан /Б.К. Бегичев. – М.: Юрид. лит., 1972. – С.231.
10. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика /А.К. Безина. – Казань: КГУ, 1976. – С. 34-35.
11. Биков А.В. Добір працівників за законодавством України: питання організаційно-правових форм /А.В. Биков //Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – №25. – С. 141–149.

12. Бойко М. Контракт как особый вид трудового договора /М. Бойко //Справочник кадровика. – 2007. – №12. – С. 5-11.
13. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник /Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
14. Болотіна Н.Б. Трудовий договір та його сторони /Н.Б. Болотіна //Праця і закон. HRD HR Department: Додаток до журналу «Отдел кадров». – 2008. - №9. – С.33-36.
15. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України /Н.Б. Болотіна. – Київ, 2002. – 120 с.
16. Бриллиантова Н.А. Проблема недействительности условий трудового договора /Н. Бриллиантова, В. Архипов //Законодательство и экономика. – 2007. – №6. – С. 43-51.
17. Варшавский К.М. Трудовое право СССР /К.М. Варшавский. – Л.: Академия, 1924. – 180 с.
18. Вельбрек С.Ф. Теория промышленного права /С.Ф. Вельбрек /Пер. Ив. Грацианского. – СПб., 1873. – 157 с.
19. Венедіктов В.С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства /В.С. Венедіктов //Юридичні науки. – 2013. – №5. – С. 42-44.
20. Венедіктов С.В. Щодо можливості існування недійсності договору в трудових правовідносинах /С.В. Венедіктов //Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна №945. Серія «Право». – 2011. – №9. – С. 118-121.
21. Войтинский И.С. Трудовое право /И.С. Войтинский. – М.: Юридическое издательство НКЮ РСФСР, 1927.
22. Войтинский И.С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде /И.С. Войтинский //Вопросы труда. – 1923. – №9. – С. 27-44.

23. Волкова О.Н. Недопустимость необоснованного отказа в приеме на работу – важнейшая гарантия права на труд /О.Н. Волкова //Труды ВЮЗИ. – М., 1978. – Т.62. – С.35.
24. Волошина С.М., Соцький А.М., Щербина В.І. Трудове право України: Навчальний посібник /С.М. Волошина, А.М. Соцький, В.І. Щербина. – Чернівці: Технодрук, 2015. – 187 с.
25. Воронова С., Розова А. Правові норми про конкурс при прийнятті на роботу / С. Воронова, А. Розова // Кадровик. – 2007. – №5. – С. 15-20.
26. Гинцбург Л.Я. Форма трудового договора: Труды Киргиз. ун-та /Л.Я. Гинцбург. – Фрунзе, 1975.
27. Гірничний закон України від 06.10.1999 р. //Офіційний вісник України. – 1999. – №43. – Ст. 2125.
28. Глозман В. Право и проверка деловых качеств работников /В. Глозман. – Минск: Изд-во Минского гос. ун-та, 1981. – 71 с.
29. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора /Е.А. Голованова. – М., 1966.
30. Горденко О.О. Медичний огляд працівників: його призначення та класифікація /О.О. Горденко // Держава і право. Сер. Юридичні і політичні науки: зб. наук. праць. – 2009. – Вип. 43. – С. 355-359.
31. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18, №19-29, №21-22. – Ст.144.
32. Грицай Ю.В. Окремі питання щодо реалізації державної кадрової політики /Ю.В. Грицай //Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) /ред. В.В. Жернакова. –Х.: Право, 2014. – С.247-250.
33. Гудкова Л.О. Гарантії забезпечення соціально-економічних прав громадян при прийнятті на роботу /Л.О. Гудкова //Матеріали наук.-практ. конф.

«Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи». – Харків, 2004. – С.291.

34. Думин Н. Конкурс – форма реализации права на выбор работы /Н. Думин //Социалистический труд. – 1979. – №8.

35. Егоров В.И. Трудовой договор: учебное пособие /В.И. Егоров, Ю.В. Харитонов. – 2-ге вид., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2009. – 464 с.

36. Єрмоєнко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю /В. Єрмоєнко //Право України. – 1999. – №1. – С. 15-21.

37. Загальна декларація прав і свобод людини і громадянина від 10.12. 1948 р. /Офіційний вісник України. – 2008. - №93. –Ст. 3103.

38. Зайцева О.Б. К вопросу о документировании трудовых отношений /О.Б. Зайцева //Российский ежегодник трудового права. 2012. №8 /Под ред. д-ра юрид. наук Е.Б. Хохлова. – СПб, 2013. – С.312.

39. Закон Естонської Республіки про трудовий договір [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.estlex.ee/tasuta/?id=7&aktid=97692&fd=1&leht=1>.

40. Закон Латвії про працю [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>.

41. Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву: автореф. дис. канд. юрид. наук /Ю.Ф. Ильин. – Воронеж, 1971.

42. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення 29 липня 1993 року №58 //http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93.

43. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: Монографія /М.І. Іншин. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004.

44. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості /М.І. Іншин //Право України: Юрид. журн. – 2012. – №9. – С. 192-196.

45. Іщенко Н.І. Умови трудового договору, які визначаються угодою сторін /Н.І. Іщенко //Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, серія Право 2010.

46. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: (учебник для вузов) /И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

47. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник /И.Я. Киселев. – Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Эксмо, 2006. – 608 с.

48. Коваленко-Кужольна З. Поняття та зміст трудового договору у проекті Трудового кодексу України /З. Коваленко-Кужольна //Підприємництво, господарство і право. – 2006. – №4. – С. 39-42.

49. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до №50.- Ст. 375.

50. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар /За ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с.

51. Кодекс законов о труде УССР (с изм. и доп. По 15 сентября 1926 г. и с алф. указ.). – Харьков, 1926.

52. Кодекс законов о труде. С измен. и дополн. по 20-е марта 1927 года и с алфав. указателем. – Харьков: Юридическое издательство Наркомюста УССР, 1927. – 183 с.

53. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.84 //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Додаток до №51. – Ст. 1122.

54. Кодекс цивільного захисту України: прийнятий Верховною Радою України 02.10.2012 р. //Офіційний вісник України. – 2012. – №89. – Ст. 3589.

55. Кодифікація трудового законодавства /За ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. – Х.: ФІНН, 2009. – 432 с.
56. Козлова Т.А. Трудовой договор: понятие и его содержание /Т.А. Козлова //Трудовое право. – 2006. – №2. – С. 18-37.
57. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 /Т.А. Коляда; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 20 с.
58. Конвенція МОП №111 про заборону дискримінації в галузі праці та занять 1958 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.648-651.
59. Конвенція МОП №156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1201-1205.
60. Кондрух Н.В. Трудовий договір та його види /Н.В. Кондрух //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2011. – №12. – С. 118-123.
61. Конопельцева О.О. Медичний огляд як елемент фактичного складу виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 /О.О. Конопельцева ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х., 2011. – 19 с.
62. Конституція України: прийнята на V сесії Верховної Ради України //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.
63. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія /В.Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – 464 с.
64. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Н.В. Кохан. – Івано-Франківськ, 2008. – 204 с.

65. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.2. – 744 с.
66. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С.831-850.
67. Левиант Ф.М. Види трудового договору /Ф.М. Левиант. – М., 1996.
68. Лещух Д. Про письмову форму трудового договору /Д. Лещух //Вісник Львівського університету. Серія юридична, 2000. – Вип. 35. – С.340-344.
69. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее /Р.З. Лившиц. – М., 1989.
70. Лукашева Н. Правове регулювання медичних оглядів працівників /Н. Лукашева //Підприємництво, господарство і право: Щомісячний науково-практичний господарсько-правовий журнал. - 2005. - №11. - С.133-137.
71. Лукашева Н.М. Вимоги до працівників за трудовим правом України: Автореф. дис..канд. юрид. наук: 12.00.05 /Н.М. Лукашева, Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 20 с.
72. Лукашева Н.М. Вимоги пов'язані з необхідністю довіри до працівників /Н.М. Лукашева //Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Юридические науки. – Том 23 (62), №1. – Симферополь, 2010. – С. 163-170.
73. Лукашева Н.М. Класифікація вимог до працівників за трудовим правом України /Н.М. Лукашева //Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Юридические науки. – Том 19 (58), №1. – Симферополь, 2006. – С. 158-166.

74. Лукашева Н.М. Правове забезпечення вимог до працівників та їх юридичне значення /Н.М. Лукашова // Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць, 2005. - Вип. 25. - С. 351-355.

75. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада /А.М. Лушников, М.А. Лушникова //Труд за рубежом. – 2007. - №2. – С. 88-109.

76. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник /К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 480 с.

77. Мельник К.Ю., Бабенко А.О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та припиненні трудового договору: монографія /К.Ю. Мельник, А.О. Бабенко. – Х.: Харків, Нац. ун-т внутр. справ, 2016. – 240 с.

78. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Н.О. Мельничук. – К., 2006. – 212 с.

79. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в умовах в нових економічних умовах: монографія / Н.О. Мельничук. – Київ: Хай-Тек Прес, 2012. – 340 с.

80. Міщук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору: автореф. дис. канд. наук: 12.00.05 /М.О. Міщук. — Х., 2008. — 19 с.

81. Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах /А.О. Мовчан. – Сімферополь: Фірма «Салта» ЛТД, 2010. – 192 с.

82. Молодцов М.В. Трудовое право России: учебник для вузов /М.В. Молодцов, С.В. Головина. – М. :НОРМА, 2003. – 640 с.

83. Морейн И. Б. Перевод на другую работу /И.Б. Морейн. – М., 1965.

84. Наньєва М.И. Виды трудового договора по законодательству Украины и Республики Молдова /М.И. Наньєва //Legea si Viata. – 2016. – №5 – С. 48-51.

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

86. 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.

87. Наньєва М.І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн /М.І. Наньєва //Науковий вісник МГУ. Серія: Юриспруденція. Вип. 13. Том. 1. – 2015. – С. 154-157.

88. Наньєва М.І. Сторони трудового договору за законодавством України та пострадянських країн /М.І. Наньєва //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. Вип. 3. Том. 2. – 2015. – С. 10-13.

89. Науково-практичний коментар до законодавства про працю /В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 6-е вид., доп. і перероб. – К., 2006. – 976 с.

90. Новак І. Сучасні проблеми законодавчого регулювання трудових відносин в Україні /І. Новак //Україна: аспекти праці: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2005. – №6. – С. 29.

91. Осіпов Ю. Види оформлення трудових відносин /Ю. Осіпов //Праця і закон. HRD HR Department: Додаток до жур. «Отдел кадров». – 2009. – №12. – С. 8-11.

92. Пашерстник А.Е. Право на труд /А.Е. Пашерстник. – М., 1951.

93. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР/А.С. Пашков. – М., 1961.

94. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров /А.С. Пашков. – М., 1972.
95. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право /А.С. Пашков, Т.В. Иванкина, Е.В. Магницкая. – М.: Юридическая литература, 1989. – 288 с.
96. Пересунько В.С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /В.С. Пересунько. – Х., 2002. – 196 с.
97. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія /П.Д. Пилипенко. – Л.: Вид. центр Львівського нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999. – 214 с.
98. Пожаров Ю.В. Роботодавець як суб'єкт трудового права: поняття та види /Ю.В. Пожаров //Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали 2-ї Міжнар. наук. конф. студ., аспірантів та молодих вчених (Одеса, 25-26 березня 2011 р.). – 2011. – С. 71-74.
99. Пожарова О.В. Охорона материнства за трудовим законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /О.В. Пожарова. – Одеса, 2014. – 203 с.
100. Положення про паспорт громадянина України: Затв. Постановою Верховної Ради України від 26 червня 1992 року №2503-XII //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №37. – Ст.545.
101. Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. №175 //Офіційний вісник України. – 2013. – №23. – Ст.776.
102. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року №246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 року №648) //Офіційний вісник України. – 2016. – №28. – Ст.1116.

103. Порядок розробки та затвердження професійних стандартів: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. №373 // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-п/paran11#n11&p=>.

104. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик: Затв. наказом Міністерства соціальної політики України 31.05.2017 р. №518 // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/z0784-17>.

105. Постанова Верховного Суду України від 24.06.2015 р. №6-530цс15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/82F941E4244FFDA9C2257E760026ADED](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/82F941E4244FFDA9C2257E760026ADED).

106. Потопахіна О.М. Поняття та види трудового договору за проектом Трудового кодексу України /О.М. Потопахіна //Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство. – 2014. – Т.19. Вип.1 (22). – С. 69-79.

107. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 728 с.

108. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 р. №1975-XII //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №15. – Ст. 188.

109. Про автомобільний транспорт: Закон України від 05.04.2001 р. //Офіційний вісник України. – 2001. – №17. – Ст. 719.

110. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 р. //Офіційний вісник України. – 2001. – №1-2. – Ст. 1.

111. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 року №2998-XII //Відомості Верховної Ради

112. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року №2866-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.

113. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту: Закон України від 08.07.2011 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2012. – №16. – Ст. 146.

114. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 №77-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №11. – Ст. 75.

115. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 р. №5207-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №31. – Ст.412.

116. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №4. – Ст.43.

117. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №24. – Ст.243.

118. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року №1556-VII //Відомості Верховної Ради України. – 2014. – №37-38. – Ст.2004.

119. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України від 2.06.2016 №1403-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №29. – Ст.535.

120. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. №1402-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №31. – Ст.345.

121. Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. //Офіційний вісник України. –2001. – №21. – Ст. 950.

122. Про затвердження Положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів: Наказ Міністерства охорони здоров'я

України та Міністерства внутрішніх справ України від 31.01.2013 р. //Офіційний вісник України. – 2013. – №17. – Ст. 589.

123. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. //Офіційний вісник України. – 2007. – №55. – Ст. 2241.

124. Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність або оточуючих: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. //Офіційний вісник України. – 2000. – №39. – Ст. 1656.

125. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №40-41. – Ст. 379.

126. Про обов'язковий профілактичний наркологічний огляд і порядок його проведення: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.11.1997 р. //Офіційний вісник України. – 1997. – №46.

127. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №22. – Ст. 216.

128. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №49. – Ст. 668.

129. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року №2493-III //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №33. – Ст. 175.

130. Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення: Закон України від 23.12.04 //Офіційний вісник України. – 2005. – №2. – Ст.68.

131. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – Ст. 227.

132. Про протидію поширення хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України (в ред. Закону України від 23 грудня 2010 року) //Офіційний вісник України. – 2011. – №3. – Ст.167.

133. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2012. – №19-20. – Ст.179.

134. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст. 397.

135. Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 06.10.2005 року //Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №50. – Ст.1.

136. Про свободу совісті та релігійні організації: Закон України від 23.04. 1991 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №25. – Ст.283.

137. Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.1992 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №27. – Ст. 382.

138. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р., включено до порядку денного 2149-VIII від 03.10.2017 //Електронна адреса: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

139. Про затвердження Типової форми трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, та Зобов'язання громадянина України у зв'язку з допуском до державної таємниці: Наказ Державного комітету України з питань державних секретів №44 від 08.12.94 //<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0006-95/print>

140. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. №9 //Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: ТОВ «Одісей», 2003. – С.646-664.

141. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник /В.І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

142. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. – Х., 2000.– 479 с.

143. Процевський О.І. Випробування при прийнятті на роботу /О.І. Процевський //Юридичний вісник України. – 2009. – №19-20.

144. Прудніков В.А. Обов'язкові умови трудового договору в Україні та зарубіжних державах: спроба порівняльно-правового аналізу /В.А. Прудніков //Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць . 1994. – 2012. – Вип. 63. – 604 с.

145. Пустозерова В.М. Коментарий КЗоТ РФ /В.М. Пустозерова. – М.: ПРИОР, 1998.

146. Рекомендація МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.652-654.

147. Рішення Голопристанського районного суду Херсонської області від 24.11.2016 по справі №654/791/16-ц за позовом ОСОБА_1 до Державного підприємства «Голопристанське лісомисливське господарство» про встановлення факту перебування в трудових відносинах, стягнення середнього заробітку за час військової служби за призовом під час мобілізації //http://reyestr.court.gov.ua/Review/62979256.

148. Рішення Кіровського районного суду м. Кіровограда від 30 вересня 2011 р. по справі №2-2423/11 за позовною заявою ОСОБА_1 до ТОВ «Будсервіс-монтаж», третя особа відділення виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у м. Кіровограді про визнання цивільно-правового

договору удаваним правочином та визнання факту перебування у трудових відносинах, стягнення моральної шкоди // <http://reyestr.court.gov.ua/Review/18701181>.

149. Рішення Київського районного суду м. Харкова по справі №2018/2-4146/11 від 18 січня 2012 р. за позовом ОСОБА_1 до ТОВ «Фактор-Друк», третя особа Харківський міський центр зайнятості про визнання незаконною відмову у прийнятті на роботу та відшкодування моральної шкоди //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/20906169>.

150. Рішення Семенівського районного суду Полтавської області від 20.03.2012 р., справа №1627/1545/11 за позовом про визнання протиправною відмови у прийнятті на роботу, стягнення моральної шкоди //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/22326722>.

151. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 13.12.2012 р., справа №2610/19717/2012 за позовом про визнання відмови у прийнятті на роботу незаконною, зобов'язанні прийняти на роботу та укласти трудовий договір //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28091154>.

152. Рішення Рівненського міського суду Рівненської області від 27.12.2012 р., справа №1715/18713/12 за позовом про визнання відмови в прийнятті на роботу неправомірною, стягнення матеріальних збитків, моральної шкоди та укладення трудового договору //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/29673651>.

153. Рішення Приморського районного суду м. Одеси від 05.11.2013 р., справа №522/2819/13-ц за позовом про визнання незаконним та скасування наказу про прийняття на роботу, внесення змін у трудову книжку про дату прийняття на роботу //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/35511737>.

154. Рішення Дзержинського районного суду м. Харкова від 11.07.2014 р., справа №638/18573/13-ц за позовом про визнання незаконним

відмови у прийнятті на роботу за переводом, поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за період вимушеного прогулу //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/39841618>.

155. Рішення Сквирського районного суду Київської області від 22.12.2015 р., справа №376/2514/15-ц за позовом про поновлення на роботі //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56377513>.

156. Рішення Дрогобицького міськрайонного суду Львівської області від 19.07.2016 р., справа №442/684/16-ц за позовом про укладення трудового договору //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/59310228>.

157. Рішення Млинівського районного суду Рівненської області від 07.12.2016 р., справа №566/802/16-ц за позовом про визнання відмови у прийнятті на роботу незаконною та зобов'язання укласти трудовий договір //Електронна адреса: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/63298925>.

158. Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Б.А. Римар. – Одеса, 2009. – 205 с.

159. Римар Б.А. Письмова форма трудового договору /Б.А. Римар //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. – Вип. 4. – Том 2, 2015. – С.30-34.

160. Сагадиев А.Н. Теоретические положения правового регулирования подбора кадров на государственной службе Республики Казахстан /А.Н. Сагадиев //Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 року /За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кросроуд, 2011. – С.394-397.

161. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /С.О. Сільченко. – Х., 2001. – 20 с.

162. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 №2947-III //Відомості Верховної Ради України. – 2002. – №21-22. – Ст.135.

163. Советское трудовое право /Под ред. Н.Г. Александрова – М., 1972.

164. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов /А.И. Ставцева. – М., 1974.

165. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права /Л.С. Таль. – М.: Моск. науч. изда-во, Изд. 2-е, доп.- 1918.

166. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1-2 /Л.С. Таль. - Ярославль, 1913-1918.

167. Томашевский К.Л. Правовое регулирование трудового договора в государствах – участниках Содружества Независимых Государств /К.Л. Томашевский //Трудовое право. – 2003. – №4. – С. 11-14.

168. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.

169. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України /Н.М. Хуторян (заг. ред.). – К.: А.С.К., 2004. – 607 с.

170. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Издание пятое, переработанное и дополненное /Под ред. В.В. Жернакова. – Х.: «Одиссей», 2007. – 496 с.

171. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

172. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Харків: Право, 2017. – 560 с.

173. Трудовое право России: учебник /под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. – 608 с.

174. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утв. Законом Азербайджанской Республики от 01.02.1999 года №618-IQ //Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. – №4. – Ст. 213.

175. Трудовой кодекс Грузии от 27.12.2010 г. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567>.
176. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. – №67-70.
177. Трудовой кодекс Литовской Республики от 04.06.2002 года №IX – 926 //http://constitutions.ru/?p=5828&page=3
178. Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 года №НО – 124.
179. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года №263-3 //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. – Ст.2/70.
180. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года №414-V.
181. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 года //Monitorul Oficial. – 29.07.2003 года. – №159-162. – Ст.648.
182. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23.07.2016 г. №1329 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=87595#A000000412
183. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года №197-ФЗ.
184. Трудовой кодекс Туркменистана от 18.04. 2009 года №30-IV //Ведомости Меджлиса Туркменистана (01.04.-30.06. 2009 года). – №2. – Ч.4. – Ст.30.
185. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська: За наук. ред. проф. Ярошенка О.М. – Харків: Юрайт, 2013. – 288 с.
186. Уржинский К.П. Гарантии права на труд /К.П. Уржинський. – М.: Юрид. лит., 1984. – 200 с.

187. Хуторян Н.М. Проблеми визначення поняття «роботодавець» за законодавством України /Н.М. Хуторян //Держава і право. Сер. Юридичні і політичні науки: зб. наук. праць. – 2006. – Вип. 31. – С. 206-215.

188. Цесарський Ф. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу /Ф. Цесарський // Вісник Академії правових наук України: зб. наук. праць. – 2011. – №1 (64). – 252 с.

189. Цесарський Ф.А. Деякі особливості змісту інституту трудових договорів у країнах СНД /Ф.А. Цесарський //Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р. /За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кросроуд, 2011. – С. 209.

190. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 року №435-IV /Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №40. – Ст. 356.

191. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України /Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – О.: Фенікс, 2011. – 176 с.

192. Чанишева Г.І. Охорона материнства за трудовим законодавством України: монографія /Г.І. Чанишева, О.В. Пожарова. – Одеса: Фенікс, 2015. – 200 с.

193. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин /Г.І. Чанишева, І.А. Римар. – Одеса: Фенікс, 2016. – 192 с.

194. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю /Г.І. Чанишева //Наукові праці НУ ОЮА, 2012. – С.203-213.

195. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України (до постановки питання) /Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна //Право України. – 1999. – №19. – С.13-19.

196. Чанишева Г.І. Способи захисту прав працівника у разі спору щодо правової природи укладеного договору /Г.І. Чанишева //Держава і право: de lege praeterita, instante, futura: Тези міжнар. наук.-практ. конф. 27-28 листопада 2009 р. – С. 238-239.

197. Щербина В.І. Трудове право України: Підручник /За ред. В.С. Венедиктова /В.І. Щербина. – К.: Істина, 2008. – 348 с.

198. Щодо організації проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана із обслуговуванням і може призвести до поширення інфекційних хворіб: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 23.07.2002 р. //Офіційний вісник України. – 2002. – №33. – Ст. 1538.

199. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /А.М. Юшко. – Х., 2002. – 194 с.

200. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /О.М. Ярошенко. – Х., 1999. – 17 с.

ДОДАТКИ

Додаток 1

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА:

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати 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.И. Виды трудового договора по законодательству Украины и Республики Молдовы /М.И. 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.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

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.

Відомості про апробацію результатів дисертації

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).

Додаток 2**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Перший віце-президент, ректор
 Національного університету «Одеська
 юридична академія»
 проф. В.В. Завальнюк
 28 лютого 2017 р.


АКТ

**про впровадження наукових розробок дисертаційного дослідження
 Наньєвої Марії Іванівни на тему «Укладення трудового договору за
 законодавством України та окремих зарубіжних країн» в навчальну та
 науково-дослідну діяльність**

Національного університету «Одеська юридична академія»

Комісія у складі: *голови* – віце-президента, першого проректора, проректора з навчальної роботи Національного університету «Одеська юридична академія», професора М.Р. Аракеляна, *членів комісії*: проректора з наукової роботи Національного університету «Одеська юридична академія», доцента Г.О. Ульянової, начальника навчально-методичного відділу Національного університету «Одеська юридична академія», доцента А.М. Ізовіти, декана соціально-правового факультету Національного університету «Одеська юридична академія», професора Г.І. Чанишевої, завідувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», доцента І.В. Лагутіної, склала цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження Наньєвої Марії Іванівни на тему «Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн» на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення використовується у навчальному процесі Національного університету «Одеська юридична

академія» при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право України», а також у науково-дослідній роботі студентів, аспірантів, науковців кафедри.

Так, були враховані положення дисертації про необхідність закріпити у вітчизняному законодавстві поняття роботодавця як юридичної особи (незалежно від організаційно-правової форми власності) та фізичної особи, яким законодавством надано право укладання та припинення трудового договору, а працівника як дієздатної фізичної особи, яка досягла певного віку для укладання трудового договору; удосконалено класифікацію видів трудового договору з урахуванням досвіду окремих зарубіжних країн; запропоновано перейняти позитивний законодавчий окремих зарубіжних країн щодо регулювання праці окремих категорій працівників і доповнити відповідними нормами проект Трудового кодексу України, включивши в нього науково-педагогічних працівників, медичних працівників, професійних спортсменів, працівників релігійних організацій, надомних працівників, працівників транспорту, дипломатичних працівників, фермерських працівників; запропоновано закріпити спеціальну норму про вимоги до працівників з зазначенням необхідності конкретизувати визначення вимог до працівників, розширивши змістовно, що входить до професійних вимог до працівників (наявність фактичних знань та вмінь, стаж і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень, робітнича кваліфікація, тощо), встановити в Кодексі законів про працю України вимоги до здоров'я працівників, передбачивши умови та порядок проходження медичних оглядів, відповідальність працівників і роботодавців у цій сфері, встановити окремі вимоги до працівників (моральні, вимоги довіри), які можуть встановлюватися роботодавцем, якщо того потребує зайняття відповідної посади.

Крім того, рекомендовано до використання у навчальному процесі та науково-дослідній діяльності наступні публікації:

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.И. Виды трудового договора по законодательству Украины и Республики Молдовы / М.И. 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.

5. 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

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. Встановлення вимог до працівників за законодавством України / М.І. Наньєва // 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.

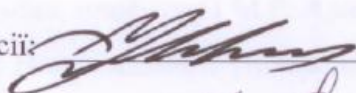
8. Наньєва М.І. Документи, які подаються при укладенні трудового договору за законодавством України / М.І. Наньєва // Верховенство права очима правників-початківців: матер. Всеукраїнської наукової конференції студентів та аспірантів (Одеса, 3 грудня 2016 р.). Т. 1 / відп. ред. Г. О. Ульянова. – Одеса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

9. 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.
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, 16 квітня 2016 року) / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2016. – 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.

15. Наньєва М.І Законодавче визначення поняття «недійсності» трудового договору / М.І. Наньєва // Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 19 травня 2017 р.). Т. 1 / відп. ред. Г.О. Ульянова. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2017. – С. 590-593.

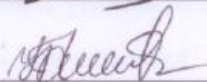
Використання зазначених результатів дозволило більш повно та ґрунтовно викласти матеріали вказаного навчального курсу та надати студентам Національного університету «Одеська юридична академія» відомості про поняття, форми, зміст, види трудового договору, медичний огляд осіб при прийомі на роботу, встановлення вимог до працівників відповідно до законодавства України та міжнародних стандартів у сфері трудового права та інші актуальні питання трудового права як навчальної дисципліни. На основі вищезазначених публікацій вдосконалено визначення поняття «працівник», «роботодавець», «недійсність трудового договору» та інші важливі положення науки трудового права.

Голова комісії:



М.Р. Аракелян

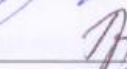
Члени комісії:



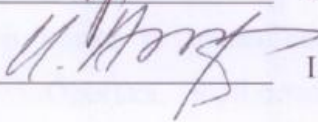
Г.О. Ульянова



А.М. Ізовіта



Г.І. Чанишева



І.В. Лагутіна