

Київський національний торговельно-економічний університет  
Кафедра адміністративного, фінансового та інформаційного права

## **ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

### **Трудові договори за законодавством України**

Студентки 2 курсу, 6м групи,  
спеціальності 081 «Право»,  
спеціалізації «Фінансове право»

Ткачук Анастасії Вікторівни

Науковий керівник  
к.ю.н., доцент

Сенченко Людмила Василівна

Гарант освітньої програми  
к.ю.н., професор

Ніколаєва Людмила  
Вікторівна

**Київ 2018**

**ЗМІСТ**

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ОСНОВНОГО ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	7
1.1. Поняття, ознаки та сторони трудового договору.....	7
1.2. Класифікація трудових договорів.....	24
1.3. Зарубіжний досвід правового регулювання трудового договору.....	31
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ОКРЕМИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ.....	39
2.1. Строковий трудовий договір.....	39
2.2. Трудовий договір з неповнолітніми працівниками.....	50
2.3. Інші види трудових договорів.....	58
РОЗДІЛ 3. ОПТИМІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	65
3.1. Проблеми судової практики розгляду спорів, що виникають при виконанні трудових договорів.....	65
3.2. Контроль та відповідальність за порушення законодавства щодо трудова договорів.....	79
3.3. Основні напрями вдосконалення правового регулювання трудового договору.....	85
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	94
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	99

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Правовий інститут трудового договору займає чільне місце в процесі здійснення громадянами права на працю, будучи тим механізмом, що встановлює та врегульовує трудові правовідносини між роботодавцем і працівником. Актуальність дослідження правових аспектів та сутності трудового договору пояснюється значними змінами у суспільно-економічному розвитку нашої держави, поступовому оновленню формату трудових відносин в контексті підвищення ролі індивідуального договірної регулювання, виникненню нових форм трудових відносин відповідно до сучасних економічних умов; довготривалому шляху прийняття положень Трудового кодексу, який має закріпити якісно оновлене поняття трудового договору.

Відтак існує нагальна потреба у детальному теоретичному вивченні існуючих правових позицій шляхом аналізу праць вчених щодо науково-теоретичних та практичних проблем трудового договору і виведення авторського визначення та сутнісних ознак даного поняття, оскільки саме з розвитком договірної форми праці пов'язано практичне вираження принципів правової, демократичної, соціальної держави.

Дослідження різних аспектів трудового договору як правового явища та інституту трудового права є необхідною складовою для впровадження і закріплення у нормативно-правових актах положень щодо регулювання відносин, які виникають при застосуванні найманої праці. Можливості найбільш повної реалізації конституційного права на працю залежать від ефективності норм трудового права, їх здатності всебічно регулювати трудові відносини.

Теоретичні та практичні проблеми укладення трудового договору досліджувалися у таких 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 у зв'язку з проведенням реформ в Україні, що зумовлює потреби вивчення сучасного трудового законодавства зарубіжних країн, проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України).

**Мета і завдання дослідження.** Метою випускної кваліфікаційної роботи є систематизація наукових і практичних знань про трудовий договір, як основний інститут трудового права, а також вироблення пропозицій, спрямованих на вдосконалення трудового законодавства.

У рамках окресленої мети в роботі вирішуються такі *завдання*:

- розкрити поняття, ознаки та сторони трудового договору;
- охарактеризувати класифікацію трудових договорів;
- проаналізувати зарубіжний досвід правового регулювання трудового договору;
- дослідити особливості строкового трудового договору;
- вивчити практику укладення трудового договору з неповнолітніми працівниками;
- виокремити інші види трудових договорів;
- визначити проблеми судової практики розгляду спорів, що виникають при виконанні трудових договорів;

- проаналізувати контроль та відповідальність за порушення законодавства щодо трудових договорів;
- сформулювати основні напрями вдосконалення правового регулювання трудового договору.

**Об'єктом дослідження** є суспільні відносини, які виникають при укладанні трудового договору.

**Предметом дослідження** виступає трудовий договір за законодавством України.

**Методи дослідження.** Методологічною основою випускної кваліфікаційної роботи є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями її 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 «трудовий договір», «укладення трудового договору», 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 1.3, 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, 3.1, 3.2).

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що за умови подальшого розвитку вони можуть бути корисні, зокрема у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого вивчення теоретичних та практичних проблем укладення трудового договору;

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

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного трудового законодавства, пов'язаних з укладенням трудового договору з боку органів судової влади, органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, органів з вирішення трудових спорів (конфліктів).

**Структура роботи.** Структура випускної кваліфікаційної роботи підпорядкована меті та завданням дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків і пропозицій, а також списку використаних джерел. Загальний обсяг випускної кваліфікаційної роботи становить 110 сторінок, з них основного тексту – 98 сторінок. Список використаних джерел нараховує 103 найменування.

## РОЗДІЛ 1.

### ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ОСНОВНОГО ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ПРАВА

#### 1.1. Поняття, ознаки та сторони трудового договору

Вперше на науковому рівні трудовий договір як правовий інститут був виділений у працях німецького вченого Ф. Лотмара, а його ідеї були доповнені та розвинені у працях відомого науковця Л. С. Таля [1].

Векторний розвиток суспільних відносин, пов'язаний із поширенням капіталізму та бурхливого розвитку промисловості в Європі на початку ХХ ст., спонукав вчених-юристів звернути увагу на розробку теоретичної бази і вирішення проблемних питань у закріпленні відносин найму шляхом укладення договорів (угод) між роботодавцем та працівником. При виокремленні даного поняття увага повертається до правового статусу сторін трудового договору, зокрема захисті робітника від незаконних дій роботодавця, який мав практично необмежені права [2, с. 171].

Трудове право як окрема галузь права пройшла сталий розвиток. Поступово змінився характер досліджень до вивчення всього комплексу суспільних відносин, які регламентуються правовими нормами у сфері найманої праці.

Правозастосовча база в Україні ґрунтується на засадах, згідно з якими ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Такі можливості закріпила Конституція України. Право на працю конкретно реалізується шляхом укладення трудового договору на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (ст. 2 КЗпП України) [3].

Базовим та основним трудовий договір стає при виникненні трудових правовідносин. Він визначається законодавством України про працю, як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ними органом чи фізичною особою, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ч. 1 ст. 21 КЗпП України) [3].

Кожен працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Науково-теоретичний базис трудового договору бере свій початок з кінця XIX – початку XX ст. Саме в той час перші фахівці в галузі трудового права виділили 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 характер.[1]

На підставі виділених елементів науковець визначає 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 несаможиттєвий працівник, підкоряючись у межах,



визначених договором, законом або звичаєм, хазяйській владі роботодавця і внутрішньому порядку його підприємства або господарства.

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 [4, с. 102-104].

Середа О.Г. визначає трудовий договір як необхідну підставу виникнення трудових правовідносин, який може бути або самостійним правоутворюючим фактом, необхідним для виникнення трудових правовідносин, або обов'язковим елементом їх складного юридичного змісту. У другому випадку для встановлення трудових правовідносин крім укладення працівником і роботодавцем трудового договору, потрібні ще обрання (призначення) на посаду, обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади, призначення на посаду тощо [5, с. 454].

На думку М.І. Іншина, трудовий договір також можна розглядати як «правовий адаптер» між правовідносинами з працевлаштування та безпосередньо трудовими правовідносинами [6, с. 192]. 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 виконану роботу (права на винагороду за працю),

відпочинок (право на відпочинок), потім по закінченню реалізації – припинення працевлаштування (право на свободу праці).

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 «трудоий договір».

Так, М.І. Наньєва визначала 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 винагороду[7, с. 532-533].

Більш повний перелік ознак трудового договору сформульовано в юридичній літературі:

- 1) несаможостійний 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, колективного договору і правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 6) визначеність і закономірність (законність) умов трудового договору.

Вчений 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:

- наявність домовленості на основі вільного волевиявлення працівника та роботодавця щодо умов трудового договору;
- зобов'язання працівника особисто виконувати роботу, визначену трудовим договором;

- зобов'язання працівника підпорядковуватися в ході роботи правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- зобов'язання роботодавця виплачувати працівнику заробітну плату;
- зобов'язання роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання працівником роботи, передбачені законодавством про працю, колективним і трудовим договором [8, с.118-119].

Хромей В.В. визначає трудовий договір як: а) інститут трудового права та трудового законодавства; б) юридичний факт, що породжує трудові правовідносини; в) джерело суб'єктивного трудового права; г) юридичну модель трудових відносин [9, с. 74].

Зміст поняття трудового договору тлумачиться науковцями як юридична модель трудових відносин та інститут трудового права, який функціонує шляхом виникнення юридичних фактів, які в свою чергу, створюють зобов'язання договірної характеру між визначеним колом суб'єктів і є суспільно-правовими відносинами у сфері найманої праці.

За визначенням В.С. Венедіктова, трудовий договір є способом вираження наміру правосуб'єктного громадянина щодо свого законного права на працю. Трудовий договір не породжує юридичних зв'язків, крім випадків організованого набору працівників з виплатою грошових коштів, однак і це не є причиною появи трудових правовідносин, бо працівник не почав власне виконання трудової функції, таким чином, в юридичному аспекті ще не може вважатися працівником [10, с. 42].

Трудовий договір визначається як обумовлена згода потенційного працівника та наймача на реалізацію працівником своєї трудової функції та інших істотних умов трудової діяльності. Слугуючи певним чином як визначена законодавством заява про спільні дії, трудовий договір виконує можливість реалізувати працівнику своє суб'єктивне право на працю, а роботодавцю – задовольнити потреби у робочій силі шляхом трудової діяльності найманого робітника.

Із законодавчого визначення поняття трудового договору випливає два взаємозумовлених положення.

По-перше, це правове значення, що відбивається в таких правових елементах:

- а) сторони трудового договору;
- б) виконання працівником внутрішнього трудового розпорядку;
- в) взаємні зобов'язання сторін.

По-друге, це зміст трудового договору, тобто сукупність прав і обов'язків сторін.

Крім вказаного, правове значення поняття трудового договору більш суттєво розкривається й у тому, що він є основною правовою формою виникнення трудових правовідносин; підставою поширення трудового законодавства та колективного договору на його сторони; засобом конкретизації місця та роду роботи працівника [4, с. 105].

На законодавчому рівні поняття «трудоий 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 осіб, за якою одна сторона (яка наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за винагороду.

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 склалися 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 підприємства.

У КЗпП УРСР 1971 року поняття трудового договору було визначено у частині першій ст. 21. Термін «наймач» був заміненний 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» від 20 березня 1991 р. було внесено зміни до ст. 21 КЗпП України: замість терміну «адміністрація підприємства, установи, організації» був застосований термін «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» [11, с. 146].

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 сторін [3].

Відповідно, за таким договором:

– працівник зобов'язується дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, норм колективного договору та інших локальних актів підприємства;

– роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці й соціальні гарантії, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Поряд з цим, відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [12].

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. В сучасних умовах підвищеного рівня безробіття в Україні працівник в більшості випадків вимушений погодитись з пропозицією укласти цивільно-правовий договір, що, в свою чергу, досить часто призводить до неотримання багатьох гарантій, передбачених діючим законодавством.

У проєкті ТК України (ст.11) передбачено ще одне значення трудового договору – як одного із способів регулювання трудових відносин. Закріплення у законопроєкті ролі трудового договору як індивідуального регулятора трудових відносин свідчить про посилення договірних основ трудового права [13].

В свою чергу, ст. 626 Цивільного кодексу України (далі – ЦК) визначає цивільний договір як домовленість двох або більше сторін, спрямовану на встановлення, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків [14].

Цивільно-правові договори застосовуються, як правило, до виконання конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів праці, і у разі

досягнення цієї мети договір вважається виконаним і дія його припиняється. Тобто, він застосовується для реалізації визначених, частіше разових, робіт.

Найпоширенішими серед цивільно-правових договорів є:

- договір на виконання робіт (договори підряду);
- договір на надання послуг.

Таким чином, за результатами аналізу вказаних двох понять, можна визначити їх як спільні так і відмінні риси.

Зокрема, спільними рисами зазначених договорів є те, що трудовий договір як і цивільні договори, є консенсуальними. Тобто ці договори вважаються укладеними з моменту досягнення згоди між сторонами по усіх суттєвих умовах. Ні трудовий договір, ні цивільні договори, пов'язані із працею, не можуть бути реальними, тому вони обов'язково повинні бути укладені у письмовій формі. Усна форма не повинна бути характерною для цих договорів, оскільки письмова форма дає змогу передбачити порядок вирішення та врегулювання усіх випадків, які можуть трапитися під час виконання роботи.

Ще однією спільною ознакою для цих договорів є те, що в процесі їх реалізації застосовується праця – основа буття, основний засіб створення матеріальних і нематеріальних благ, сфера самоствердження та розвитку людини.

Не менш важливою спільною ознакою трудового та цивільно-правового договорів є їх оплатність. Оплатність є істотною умовою укладання цих договорів. Зокрема, Цесарський Ф. зауважує, що мета наймача і мета найманого працівника фактично однакові – отримання прибутку кожним із них, хоч досягають вони цього різними способами [15, с. 191].

Так, Грицай Ю.В. зауважує, що схожість трудового і цивільно-правового договорів дає підстави деяким дослідникам розглядати трудовий договір, як різновид цивільно-правового [16]. Також висловлюється припущення, що в перспективі трудовий договір має трансформуватися у різновид цивільно-правового договору, коли усі трудові відносини будуть

регулюватися нормами цивільного права, які у сукупності утворюватимуть відповідний структурний елемент цивільного законодавства, його інститут. З цим науковцем варто не погодитись, оскільки між вищезазначеними договорами існує багато відмінностей.

Не остання роль в процесі впорядкування норм, якими регулюється встановлення трудових правовідносин, та зупиненні зловживань з боку роботодавців належить Міжнародній організації праці. Так, 15 червня 2006 року була прийнята Рекомендація МОП про трудове правовідношення. Вона зобов'язує держави-члени передбачити можливість визначення у своїх законодавчих і нормативних правових актах, або іншими засобами, конкретних ознак існування трудового правовідношення.

До таких ознак могли б бути віднесені наступні елементи:

а) той факт, що робота: виконується згідно з вказівками і під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіку або на робочому місці, що зазначається або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і припускає певну наступність; вимагає присутності працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу;

б) той факт, що періодична виплата винагороди працівнику: є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснюється у натуральному виразі, наприклад, шляхом надання працівнику харчових продуктів, житла; визнає такі права, як щотижневі вихідні дні і щорічна оплачувана відпустка; оплачується стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником в цілях виконання роботи; передбачає те, що працівник не несе фінансового ризику.

Питання відмежування трудових договорів від суміжних з ними цивільно-правових договорів залишається актуальним і на цей час, тому



вважаємо за необхідне зробити аналіз відмінностей між цими правовими категоріями.

На наш погляд, відмінності між трудовим і цивільно-правовим договором можна визначити за такими групами, як:

– за нормами правового регулювання. Трудовий договір регулюється нормами трудового законодавства (зокрема, Кодексом законів про працю України), а цивільно-правова угода – нормами цивільного права (зокрема, Цивільним кодексом України);

– за предметом договору. Предметом трудового договору є виконання працівником певної роботи, визначеної угодою сторін. Водночас предметом цивільного договору про працю є матеріалізований продукт праці або завдання одноразового характеру;

– за оплатою праці. За трудовим договором оплата праці регулюється законодавством про працю, яким передбачено дві сфери регулювання заробітної плати: сфера державного і сфера договірної регулювання. У цивільно-правовому договорі порядок та розміри оплати праці встановлюються угодою сторін;

– за ризиком настання негативних наслідків. Ризик втраченої, зіпсованої продукції, роботи без вини працівника за трудовим договором несе роботодавець, на відміну від цивільно-правового договору, де такий ризик лежить на працівникові;

– за підставою діяльності. В першому випадку трудовий договір (угода між працівником і власником, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, а власник зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін), а в іншому - цивільно-правова угода (угода двох або більше осіб стосовно встановлення, зміни або припинення цивільних прав і обов'язків);

– за характером оформлення. Трудовий договір оформлюється наказом чи розпорядженням, і якщо він укладається між фізичними особами, то підлягає реєстрації в державній службі зайнятості, що стосується цивільно-правової угоди, то вона оформляється договором про надання послуг чи договір підряду між замовником – юридичною особою і виконавцем (підрядником) - фізичною особою укладається тільки в письмовій формі (згідно зі ст. 208 ЦК України) [14];

– за строком чинності договору. Трудовий договір може бути безстроковим (звільнення, крім всього іншого, може бути за власним бажанням), строковим (наприклад, сезонна робота, замість когось на якийсь час), контрактом (в певних випадках, укладається лише з колом осіб визначених законодавством), на строк по домовленості сторін. Згідно Конституції ніхто не може бути примусово притягнений до праці, крім виховно-виправних робіт. Цивільно-правова угода укладається на строк визначений сторонами і розірвання, як правило, при порушенні умов однією із сторін, а також на умовах, визначених законодавством, одностороння відмова без поважних причин не допускається;

– за особливістю виконання робіт. Відповідно до трудового договору працівник зобов'язується виконувати обов'язки, що входять до його трудової функції, особисто своєю працею, а в разі укладення цивільно-правової угоди підрядник відповідає за кінцевий результат праці і може залучати інших осіб до виконання роботи за договором;

– за режимом роботи. Працівник за трудовим договором у процесі виконання трудової функції має дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві, в організації чи установі роботодавця. Тобто працівник зобов'язаний дотримуватись режиму робочого часу, починати роботу у встановлений власником час і закінчувати роботу не раніше часу, зазначеного в правилах внутрішнього трудового розпорядку. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконати певну роботу у визначений проміжок часу. В свою чергу, цивільно-правовою

угодою встановлюється тільки кінцевий термін виконання завдання. Підрядник сам організовує свою роботу, визначає час початку і закінчення щоденної роботи, розподіляє час роботи і її тривалість на свій розсуд;

– за здійсненням контролю роботи. У випадку укладення трудового договору працівник підпорядкований та підконтрольний роботодавцеві, а при укладенні цивільно-правової угоди виконавець не є підпорядкованим та підконтрольним замовникові;

– за наявністю мінімальних соціальних гарантій. При укладенні трудового договору на працівника поширюються гарантії і пільги, передбачені трудовим законодавством, працівник підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Відрізняються способи захисту трудових і цивільних прав та інтересів. Фізична особа як суб'єкт цивільних правовідносин не може звернутися до комісії з трудових спорів, не може брати участь у страйку;

– за нормуванням праці. У разі укладення трудового договору роботу працівникові має організувати роботодавець, створюючи працівникові необхідні умови для виконання роботи, забезпечуючи його сировиною, матеріалами та необхідними інструментами. Працівник має право на охорону праці. В свою чергу, у разі укладення цивільно-правової угоди підрядник зобов'язується виконати на свій страх і ризик визначену роботу за завданням замовника з його або власних матеріалів;

– за дисциплінарною відповідальністю. Працівник, який працює за трудовим договором може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності. На противагу цьому, у разі укладення цивільно-правової угоди замовник не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності (відповідальність настає згідно Цивільного кодексу України) [14];

– за матеріальною відповідальністю. У випадку укладення трудового договору, працівник може бути притягнений до обмеженої матеріальної відповідальності. І лише у випадках, прямо передбачених законом, до повної,

але за пряму дійсну шкоду. При цьому, обов'язок доведення вини працівника покладається на роботодавця. В свою чергу, виконавець (підрядник) на відміну від працівника несе повну матеріальну відповідальність за завдану замовникові шкоду та недоотримані ним доходи або упущену вигоду, якщо не доведе відсутності в цьому своєї вини, або якщо інше не встановлено договором;

– за підставами припинення або розірвання договору. Підстави та порядок розірвання трудового договору визначено законодавством, а підстави, порядок і наслідки розірвання договору про надання послуг чи виконання робіт визначаються за домовленістю сторін.

Таким чином, за результатами ґрунтовного аналізу трудового та цивільного-правового договору, на нашу думку, варто відмітити найбільш значні їх відмінності: по-перше, в трудовому договорі, на відміну від цивільного, працівник повинен виконувати не індивідуально-конкретні завдання, а роботу у відповідності до своєї спеціальності та кваліфікації; по-друге, закінчення виконання завдання за трудовим договором не свідчить про припинення трудової діяльності, про що не можна сказати в цивільно-правових договорах, де виконання значить «припинення»; по-третє, за трудовим договором працівник знаходиться у довготривалих відносинах з роботодавцем, на противагу цивільним договорам притаманні короткочасні відносини.

Зважаючи на всі наведені аргументи, на наш погляд, необхідно узагальнити, що пріоритетне розмежування трудового та цивільного права здійснюється на підставі відмінностей їх регламентуючих документів – зокрема, трудового та цивільно-правового договору.

Досить цікавим виявляється випадок, коли роботодавцем виступає фізична особа, яка, наприклад, пропонує роботу іншій особі, особливістю якої є виконання обов'язків на дому, тобто так звані «домашні робітники».

Як свідчить практика, роботодавцям легше та вигідніше укладати цивільно-правовий договір у даному випадку, проте частіше за все така

робота є довгостроковою та підпадає під ознаки трудового договору, однак не вирішеним залишається питання, як вносити відповідні записи до трудової книжки, хто та яким чином буде вирішувати спір, який може виникнути між сторонами договору. А тому законодавцю у подальшому необхідно виключити ці прогалини шляхом прийняття відповідних норм в трудовому законодавстві [11, с. 221].

Також слід відзначити, що цивільно-правові договори часто використовувалися саме для оптимізації витрат на оплату праці, у цьому й була основна мета роботодавців – зменшити податковий тягар на підприємство. Однак, з 2016 року оподаткування трудових і цивільно-правових угод відбувається практично однаково і не має суттєвих відмінностей для роботодавців. Але не зважаючи на відсутність нині суттєвої різниці в оподаткуванні, цивільно-правові договори часто знаходяться «під прицілом» контролюючих органів.

Усе вищевикладене дозволяє зробити висновок, що в Україні назріла гостра необхідність визначення основних ознак трудового договору, що дозволяють відрізнити суміжні цивільно-правові угоди, шляхом внесення відповідних змін до діючих нормативно-правових актів у сфері трудового права. Питання про те, наскільки правомірно замість трудового укласти цивільно-правовий договір, коли сторони не можуть дійти згоди з цього приводу, здебільшого вирішується у судовому порядку.

Проте постановою Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» не містить жодної рекомендації щодо розгляду справ з таких питань. Вважаємо, що в ході вирішення цього питання, основну увагу треба приділити не тексту договору, а фактичним відносинам, які склалися між сторонами, оскільки досить часто положення трудового та цивільно-правового договору, як ми вже визначились, збігаються. Тому варто вважати за необхідне внесення відповідних змін до постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 06.11.1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів»,

поставивши перед судом завдання розглядати в процесі здійснення правосуддя з таких питань усі вищевикладені положення [17].

Слід також брати до уваги рекомендації Міжнародної організації праці з вказаного питання. Зокрема, МОП відзначає, що удавана самостійна зайнятість, удавана праця на умовах підряду, створення псевдокооперативів, хибне надання послуг і обманна реструктуризація компанії належать до таких засобів приховування трудових відносин, що найбільш часто зустрічаються. Подібного роду практика переслідує мету позбавити працівників трудового захисту і ухилитися від сплати податків і внесків у систему соціального забезпечення. У зв'язку з цим уряди, роботодавці та працівники повинні вживати активних заходів, щоб не допускати подібну практику, де б вона не мала місце [18].

Міжнародна організація праці звертає увагу на необхідність чіткого формулювання законодавства, сфери його застосування. Законодавство та його інтерпретація повинні відповідати цілям гідної праці, а саме: сприяти кількісному зростанню і підвищенню якості зайнятості, вони повинні бути досить гнучкими, щоб не перешкоджати появі нових форм гідної зайнятості та сприяти такій зайнятості й економічному зростанню. Законодавчі та інші нормативно-правові акти повинні бути досить чіткими і точними, щоб приносити прогнозовані результати, проте водночас необхідно уникати створення жорстких структур і втручання у суто комерційні або суто незалежні підрядні відносини.

Оскільки Україна обрала європейський вектор свого розвитку, нам досить важливо при внесенні змін до законодавства, дотримуватися основних принципів, які проголошує МОП. Завдяки цьому, Україна стане державою, де права кожного працівника будуть захищені на належному рівні і допоможе в цьому, звісно, укладення трудового договору між роботодавцем і працівником.

Отже, трудовий договір поряд з наявністю спільних рис, істотно відрізняється від цивільних договорів. Вищезазначений перелік відмінностей

трудового договору та цивільних договорів, за якими особи можуть залучатися до праці, не є вичерпним.

Розуміння правової доктрини цих видів договорів та їх правильне застосування є запорукою уникнення можливих непорозумінь та спорів між сторонами. Як вбачається з відмінностей трудового договору і суміжних цивільних договорів для роботодавців вигідніше залучати громадян та інших осіб до роботи, укладаючи саме цивільно-правові договори.

В наш час роботодавці зловживають своїми правами і доволі часто укладають цивільно-правові договори замість трудових договорів, тим самим нехтуючи соціальними правами людини, що в свою чергу призводить до порушення їх законних трудових прав та інтересів. А тому потрібно чітко усвідомлювати відмінність між трудовим договором та цивільно-правовою угодою та розмежувати ці два поняття як в теорії так і на практиці.

Сторонами трудового договору як двосторонньої угоди є: працівник (робітник або службовець); власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа.

Специфіка працівника як сторони полягає в тому, що трудовий договір може укласти не кожний громадянин України, а лише той, який здатний до праці, що залежить від його фізичного та психічного розвитку.

Керуючись принципами охорони праці молоді, трудове законодавство України визначає вік, з досягненням якого громадянин набуває трудової праводієздатності в повному обсязі. Таким віком згідно зі ст. 188 КЗпП України є досягнення громадянином України 16 років. І лише як виняток за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть прийматися на роботу особи, які досягли 15 років [3].

Другою стороною трудового договору є власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. Власник має право укласти трудовий договір із працівником як самостійно, так і доручити свої повноваження іншим спеціальним особам, наприклад заступникові керівника з кадрів тощо. У філіях підприємства або в інших

відокремлених структурних підрозділах юридичних осіб трудовий договір можуть укласти їх керівники, якщо головним підприємством їм передані такі повноваження.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Отже, просування України по шляху демократичних, соціальних реформ, розвиток ринку праці вимагає системного переосмислення механізмів реалізації, гарантування, правової охорони права на працю, інших трудових прав, на підставі реформування трудового законодавства як важливої складової соціально-економічних перетворень.

Сутністю трудового договору є укладення двосторонньої угоди як добровільного вираження намірів про здійснення трудової діяльності працівником щодо виконання ним визначених завдань у сфері праці за спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, визначеною та погодженою сторонами. Договірна форма встановлення регулювання трудових функцій означає взаємоузгодженість дій сторін трудового договору.

## **1.2. Класифікація трудових договорів**

Насамперед, слід відзначити, що у чинному КЗпП України відсутня спеціальна норма про види трудового договору. Вони лише фрагментарно врегульовані КЗпП [3].

Єдиним критерієм класифікації трудового договору на законодавчому рівні, який застосовується для всіх видів трудових договорів, є строк трудового 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 [13]. Безстроковий трудовий договір гарантує стабільність трудових правовідносин, захищає працівників в умовах ринкової економіки шляхом надання передбачених законодавством прав і гарантій.

За загальним правилом трудовий договір укладається на невизначений термін. Закон надає перевагу такого виду договорам, оскільки вони сприяють стабільності трудових правовідносин, а також забезпечують належний рівень гарантій трудових прав найманих працівників. Це найбільш поширений вид трудового договору як в Україні, так і за кордоном. Він триває впродовж необмеженого часу, аж поки не буде розірваний сторонами, або не з'являться інші законні підстави для його припинення.

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 наневизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи або умов її виконання, або інтересів працівників, та в інших випадках, передбачених законодавством.

В той же час, про важливість дослідження класифікації трудових договорів свідчить той факт, що практично у першій значній теоретичній праці з трудового договору її автор Л. Таль присвятив цьому питанню розділ під назвою «Основні типи договорів про працю». Проте він не стільки

проаналізував види трудових договорів у сучасному розумінні, скільки обґрунтував необхідність існування інших, відмінних від договору купівлі-продажу, договорів у сфері праці, цілком слушно виходячи з актуальності проблеми на той час [1].

Тому засновником сучасного підходу до визначення видів трудових договорів, на наш погляд, слід вважати Ф. Левіант, у чиїх роботах доведено необхідність диференціації трудових договорів, виділено головні критерії їх поділу: народногосподарське значення, характер трудового зв'язку, ініціативу укладення.

Поширеною є класифікація за сферами трудової діяльності, суб'єктним складом та характеристиками сторін трудового договору.

Так, Козин С. пропонує взяти за критерій класифікації індивідуальних договорів про працю такі ознаки, як особливості укладення та змісту трудового договору, відповідно до чого поділяти трудові договори на договори про трудову діяльність працівника та договори про навчально-трудова діяльність працівника. У кожній з цих груп договорів можливе проведення їх подальшої класифікації за іншими критеріями: суб'єктним складом, цільовим призначенням тощо. Такий підхід є сталим при висвітленні питання про види трудових договорів як серед науковців, так і у багатьох законодавчих актах [19].

За змістом типи трудового договору діляться на договори:

- з надомними працівниками;
- з іноземними громадянами;
- з фізичними особами;
- з молодими фахівцями;
- за результатами проведеного конкурсу;
- контракт;
- з державними службовцями;
- про роботу за сумісництвом;
- з громадянами, які не досягли повноліття;

– з роботою за вахтовим методом.

Трудовий договір з працівником-іноземцем останнім часом набув поширення у зв'язку з активними міграційними процесами, діяльністю спільних підприємств. При працевлаштуванні іноземних громадян потрібно мати на увазі наступне. Іноземці, котрі постійно проживають в Україні, мають право на укладання трудового договору нарівні з громадянами України, крім випадків, коли на цій посаді може працювати лише громадянин України.

Контракт сприяє поглибленню індивідуально-договірному регулюванню трудових відносин за рахунок встановлення як необхідних, так і додаткових умов праці, пов'язаних із виконанням сторонами прийнятих на себе зобов'язань. Індивідуальний характер контракту визначає те, що умови оплати праці працівника за контрактом є результатом домовленості його сторін. Вони можуть відрізнятися від встановлених для інших працівників і залежать від виконання умов контракту.

Останній дозволяє максимально врахувати людський чинник, поставити на перший план особу працівника, підвищити його правовий статус порівняно з чинним законодавством і колективним договором. Його зміст є ширшим, більш комплексним порівняно з іншими видами трудового договору, а форма обов'язково є письмовою.

У контракті можуть бути встановлені спеціальні заходи забезпечення виконання прийнятих на себе сторонами зобов'язань, не притаманні іншим видам трудового договору. Контрактом можуть встановлюватися додаткові підстави припинення трудових відносин, не передбачені трудовим законодавством, а також заходи відповідальності його сторін, у тому числі щодо відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної неправомірним розірванням контракту.

Укладаючи контракт, сторони можуть визначити певний результат, який має бути досягнуто працівником у процесі його виконання. Трудові

відносини за контрактом мають строковий характер, але за певних умов він може бути перетворений на безстроковий трудовий договір (ст. 39 КЗпП) [3].

Трудові договори з молодими спеціалістами посідають окреме місце у системі трудових договорів. Їх не можна визнати звичайними договорами про роботу на невизначений строк, адже протягом строку відпрацювання після закінчення навчального закладу працівники обмежуються у праві розірвати трудовий договір за власним бажанням. Але вони не є і строковими, адже після закінчення строку відпрацювання працівника не можна звільнити у зв'язку із закінченням строку (п. 2 ст. 36 КЗпП) [3].

Ще одним видом трудового договору є трудовий договір про сумісництво. Сумісництвом вважається виконання працівником, окрім основної роботи, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Законодавство про працю встановлює ряд обмежень при прийнятті на роботу за сумісництвом (Закон України «Про запобігання корупції»). Зокрема, окремим категоріям працівників заборонено працювати за сумісництвом. Це, наприклад, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування, керівники державних підприємств, неповнолітні та вагітні жінки. Оплата праці сумісників здійснюється за фактично виконану роботу [11].

Існують певні особливості укладання трудового договору з державним службовцем. Не можуть бути обрані або призначені на посаду в державному органі та його апараті особи: визнані недієздатними, які мають судимість, несумісну із заняттям посади, близькі родичі й свояки на посадах, безпосередньо підвідомчих або підлеглих одна одній. Державними службовцями можуть бути лише громадяни України.

Також трудові договори можна класифікувати за порядком укладення 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.

Науковці 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 роботи [20, с. 111-112].

Важливим залишається питання щодо нетипової зайнятості, зокрема дистанційної роботи. В Україні поки що не ведеться статистика чисельності осіб, що працюють дистанційно, але їх кількість досить значна і продовжує зростати.

Аналіз нестандартної зайнятості в Україні та світі доводить необхідність її правового регулювання з метою визначення прав і обов'язків її суб'єктів, а також відповідальності останніх у разі наявності підстав до цього.

На жаль, сьогодні в Україні законодавством не врегульовано питання правового регулювання трудових відносин із дистанційними працівниками.

Варто зазначити, що в червні 2011 року була прийнята Конвенція МОП № 189 про фрілансерів, а також відповідні Рекомендації № 201. Прийняті акти МОП встановлюють, що дистанційні працівники в усьому світі, що забезпечують догляд за членами сімей і виконують іншу роботу по дому, повинні користуватися тими ж основними правами, що й інші категорії працівників. Йдеться, зокрема, про однакову з іншими працівниками тривалість робочого часу, про щотижневий безперервний відпочинок не менше 24 годин, про ліміт оплати праці в натуральній формі, про чітке

інформування працівника про умови трудового договору, а також про дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці, включаючи свободу об'єднання та право на колективні переговори, зокрема щодо особистих немайнових трудових прав. Проте дана Конвенція ще не ратифікована Україною [21].

З метою вирішення проблем правового регулювання дистанційної зайнятості слід:

- 1) легально закріпити нові терміни та поняття у новому Трудовому кодексі України;
- 2) прийняти нові спеціальні нормативно-правові акти, спираючись на досвід зарубіжних країн. Таким Законом може бути Закон України «Про надомну (дистанційну) працю»;
- 3) розробити типову форму трудового договору з дистанційної роботи;
- 4) на законодавчому рівні визначити відповідальність роботодавців за умови та безпеку праці дистанційно зайнятих працівників;
- 5) при розробці нових нормативних документів враховувати досвід країн ЄС, ввести моніторинг та контроль діяльності у цій сфері зайнятості, коригувати державну політику зайнятості.

Перевагою проекту ТК України порівняно з чинним КЗпП України є закріплення й інших видів трудових договорів [13]. 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).

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 [13].

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.

Отже, розглянувши детальніше класифікацію трудових договорів ми можемо зробити висновок, що трудові договори можуть одночасно відрізнятися між собою і формою, і строком, і змістом, і суб'єктом (наприклад, контракт).

Тому ми можемо відзначити, що трудовий договір про роботу з фізичною особою це зазвичай трудовий договір, що здебільшого укладається на невизначений термін і підлягає реєстрації у службі зайнятості в тижневий термін з моменту фактичного допущення працівника до роботи. На таких працівників поширюється трудове законодавство.

### **1.3. Зарубіжний досвід правового регулювання трудового договору**

Оскільки українське трудове право перебуває в процесі свого розвитку, важливим є дослідити досвід зарубіжних країн щодо правового регулювання трудового договору.

Так, у статті 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 законодавством про працю, локальними нормативними правовими актами та угодою сторін, своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату [22, с. 98-99].

За Трудовим кодексом Грузії, окрім визначення поняття трудового договору, у ст. 2 закріплюється ще й поняття трудових відносин. За Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки (ст.3) та Трудовим кодексом Республіки Таджикистан (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 Молдова конкретизоване поняттям «індивідуального трудового договору», що підкреслює його як угоду про умови реалізації саме суб'єктивного права на працю [23].

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 «трудоий договір» є наскрізним поняттям у трудовому праві й використовується в різних правових інститутах.

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 Російської Федерації 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 наш погляд, такі уточнення в законодавчому визначенні поняття трудового договору заслуговують на увагу і мають бути враховані й в українському законодавстві [21, с. 120-122].

У частині першій ст. 31 проекту ТК України закріплюється більш повне визначення поняття трудового договору порівняно зі ст. 21 КЗпП України і передбачається, що трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), 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[13].

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.

У більшості країн світу джерелами правового регулювання дисципліни праці є державні нормативні акти (наприклад, у Франції), правила внутрішнього трудового розпорядку та положення колективних договорів (угод), тобто має місце поєднання централізованих та локальних актів, а також поєднання законодавчого та договірних способів регулювання.

У країнах з розвинутою ринковою економікою найбільшого поширення одержали дві теорії: інституційна та договірна, що впливає безпосередньо із принципів цивільного права. Інституційна теорія (вона одержала назву управлінського права) пояснює дисциплінарну владу підприємця тим, що він очолює підприємство, відповідає за його успішне функціонування й захищає ті інтереси, які виникають у осіб та організацій, пов'язаних з діяльністю підприємства. Звідси й впливає його право встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку, керувати виробничим процесом та здійснювати дисциплінарний контроль.

Договірна теорія виходить із того, що дисциплінарна влада підприємця впливає з договору про найм, що ставить працівника у підлегле становище й, отже, наділяє роботодавця правом домагатися забезпечення виконання роботи, дорученої певній особі.

У практичному плані різниця між цими двома теоріями полягає у тому, що за договірною теорією роботодавець повинен мати юридичне право для будь-якого дисциплінарного впливу на працівника, у той час як відповідно до інституційної теорії він вільний призначити будь-яке покарання, що прямо не заборонено законом. В Австрії, Бельгії, ФРН, Швейцарії прийнята договірна теорія, а в Індії, Канаді, США, Франції та Японії – інституційна. В Австралії та Новій Зеландії не віддається переваги будь-якій із цих теорій [10, с. 42].

Юридична наука домінувала раніш і зараз має поширення концепція, відповідно до якої права й обов'язки працівників та роботодавця стосовно дисциплінарної відповідальності визначаються не угодою сторін, а чинним законодавством. Слід зазначити, що Міжнародна організація праці дотепер не прийняла окремого нормативного акту (конвенції або декларації) з питань

регулювання дисципліни на підприємстві, тобто конкретні міжнародно-правові стандарти у цій сфері відсутні.

У більшості країн Заходу джерелами правового регулювання дисципліни праці є правила внутрішнього трудового розпорядку та колективні договори. Тільки у деяких випадках (наприклад, у Франції) питання дисципліни праці частково регулюються законодавством.

Багато країн роблять розмежування між дисциплінарним покаранням і покаранням, що впливає з нормального застосування принципів трудового договору. Наприклад, якщо працівник відсутній на роботі один день за будь-якої причини, відмова роботодавця виплатити зарплату за цей день являє собою застосування принципу взаємності, властивого договору про найм, і не може розглядатися як дисциплінарне стягнення. Так само, якщо працівник заподіяв шкоду своєму наймачеві, вимога роботодавця сплатити компенсацію за шкоду є питанням виконання договірних зобов'язань працівника; у цьому випадку відшкодування шкоди також не може розглядатися як дисциплінарне покарання.

У країнах Західної Європи трудові договори можуть укладатися в усній і письмовій формі. Обов'язкова письмова форма встановлюється тільки для окремих видів трудових договорів (строкові трудові договори, договори з надомниками і т.д.) і для деяких умов найму (наприклад, пакт про не конкуренцію).

Мінімальний вік для укладення трудового договору в зарубіжних країнах варіюється від 14 до 16 років. У Камеруні, Домініканській Республіці, Еквадорі, Гватемалі, Непалі, Республіці Перу для укладення договору потрібно досягти 14 років. З 15 років можна влаштуватися на роботу в Німеччині, Італії, Чехії, Австрії, Фінляндії, Швеції, Японії. Після досягнення 16 років оформити трудову угоду можна у Великобританії, Франції, Іспанії, Португалії, Угорщині, Бразилії, Китаї. Таким чином, в країнах з нерозвинутою економікою та системою освіти мінімальний вік для укладення трудового договору нижче, ніж у країнах розвинених.

Укладання трудових договорів у країнах Західної Європи зазвичай відбувається на невизначений термін. Застосування строкових трудових договорів, як правило, обмежується законодавством (Італія, Люксембург, Франція).

У Великобританії законодавство, що регулює трудовий договір, досить велике. Основним нормативним актом у цій галузі є Закон про трудові договори 1972 р., крім того, застосовуються Закон про комітети по заробітній платі 1959 р., Закон про терміни та умови найму на роботу 1959 р., Закон про компенсаційні виплати у разі звільнень за скороченням штатів 1965 р., Закон про охорону здоров'я і техніки безпеки на виробництві 1974 р., Закон про профспілки і трудові відносини 1974 р., Закони про захист зайнятості 1975, 1978, 1989 рр. та ін. Велика роль традиційно відводиться прецеденту. Особливу роль відіграє Федеральний суд з трудових справ, рішення якого з істотних питань трудових відносин володіють нормативною силою. При здійсненні тлумачення чинного законодавства, він поширює дію відповідних норм цивільного та трудового законодавства на сферу трудових відносин.

У Німеччині питання, пов'язані з укладенням трудового договору, визначенням його змісту, а також припиненням дії трудового договору, регламентуються як нормами цивільного законодавства (глава VI «Трудовий договір» Німецького цивільного укладення 1896 г.), так і нормами трудового законодавства, які встановлюють спеціальне регулювання окремих питань.

Основні положення по трудовому договору (з точки зору його змісту і бази для тлумачення) включені в праві Швейцарії в титул X Швейцарського зобов'язального законом 1911р. Крім цих норм, уніфікованих в 1971 р, швейцарське «приватне трудове право»(так називають у швейцарській правовій літературі одну із складових частин трудового права) об'єднує різноманітні нормативні акти присвячені або окремим аспектам трудових відносин (Федеральний закон про тривалість відпусток 1983), або здійснення трудової діяльності в окремих сферах і окремими категоріями працівників (Федеральний закон про працю на фабриках 1914р., Федеральний закон про

працю в промисловості, кустарному виробництві і в торгівлі 1964 р., Положення про державних службовців 1959р. та ін.) [23, с. 394-397].

Значний вплив на регулювання трудового договору надають норми публічного права, які регламентують умови праці та охорону особистості працівника, а також положення колективних трудових угод. Загальні норми про неприпустимість дискримінації (і зокрема, дискримінації за статевою ознакою в тому, що стосується встановлення розміру заробітної плати) містяться в Конституції Швейцарської Конфедерації.

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. 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. Основою трудових правовідносин у країнах Заходу є не закон, а трудовий договір. Законодавство є лише малою частиною трудового права промислово розвинених країн. Дана позиція обумовлюється тим, що в законодавстві не можна передбачити всіх проблем, які виникають на практиці, а точний зміст прийнятих норм може бути визначено тільки трудовим договором (колективним договором) або судами. Практичне договірне регулювання дозволяє оперативно вирішувати виникаючі завдання.

Закордонне трудове право йде шляхом регулювання праці працівника і захисту його інтересів у взаємодії з роботодавцем на рівні конкретного підприємства, де першорядне значення мають прямі домовленості та угоди. Важливу роль відіграє рівноправність, коли організаціям не важливо, хто саме приносить прибуток, що зрівнює різні категорії працівників. Зараз трудове право зарубіжних країн є ключовим інструментом політики на ринку

праці і його розвиток безпосередньо відбивається на положенні трудового договору, що регламентує трудові правовідносини [24, с. 209-211].

Отже, розглянувши досвід країн щодо укладення трудового договору, треба відмітити, що в Україні є багато схожого із пострадянськими країнами, однак існують значні відмінності із країнами Європи. Українській державі потрібні нові соціальні реформи, оновлення трудового законодавства у відповідності із зарубіжними практиками укладення та припинення трудового договору.

З вищезазначеного необхідно зробити такий висновок, що соціальний захист працівника є одним з провідних і пріоритетних принципів державної політики України. Сучасні економічні відносини спричинили появу підприємств, установ, організацій з різною формою власності, зумовили зміни на ринку праці та привели до прийняття великого масиву нових нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини. У зв'язку з цим посилилась необхідність висвітлити особливості правового регулювання праці в умовах формування ринкових відносин в Україні та проблемні питання сучасного соціального захисту працівника.

## РОЗДІЛ 2.

### ОСОБЛИВОСТІ ОКРЕМИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

#### 2.1. Строковий трудовий договір

Право на працю є основним конституційним правом громадян України. Воно проголошене ст. 43 Конституції України, визначається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку погоджується [12].

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 [3].

Розглянемо більш детально строковий договір. Отож, строкові договори укладаються на визначений строк, а також на час виконання певної роботи. 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 та в інших випадках, передбачених законодавством.

Сторони трудового договору самостійно визначають його тривалість і він може бути укладений на будь-який строк (наприклад, на декілька днів, місяців або років). Якщо законодавством встановлено мінімальні і/або максимальні часові вимоги, то сторони повинні їх враховувати. Наприклад, для заміни тимчасово відсутнього працівника строк трудового договору не може перевищувати чотирьох місяців.

Перше, що необхідно знати про строковий трудовий договір, це те, що він може укладатися тільки в тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк. Це означає, що якщо немає підстав для укладення строкового трудового договору, з працівником має укладатися безстроковий договір. Якщо з працівником за його згодою все ж таки було укладено строковий трудовий договір, хоча для цього не було підстав, в разі звернення працівника до суду такий договір може бути визнаний безстроковим [25].

Підставами для укладення строкового трудового договору відповідно до статті 23 КЗпП є: характер виконуваної роботи; умови виконання роботи; інтереси працівника; інші випадки, передбачені законодавчими актами.

Трудовий договір укладається на визначений строк, коли це зумовлено характером роботи, тобто вона є такою, що не може виконуватися постійно. Це може бути сезонна або інша робота, що виконується протягом певного часу. Наприклад, робота гардеробника, оператора котельні тощо виконується впродовж певного сезону, але при цьому не є сезонною з юридичної точки зору, адже не входить до списку сезонних робіт, затвердженого КМУ.

Строк трудового договору в цьому випадку може визначатися одразу, а може бути зумовлений закінченням виконання роботи. Умова про строковість трудового договору має бути обов'язково вказана в заяві працівника та наказі про прийняття на роботу [3].

Трудовий договір може бути укладений тоді, коли робота сама по собі не є строковою, але працівник не може бути прийнятий на неї безстроково з урахуванням певних обставин, наприклад, якщо працівник приймається для заміни тимчасово відсутнього працівника. Як правило, в такому випадку неможливо одразу визначити строк трудового договору, адже він залежить від часу відсутності постійного працівника. Тому в наказі про прийняття на роботу зазначається, що працівник приймається за строковим трудовим



договором, а сам строк прив'язується до певної події, наприклад, до виходу на роботу основного працівника.

Якщо з певних причин особистого або сімейного характеру працівник не може працювати постійно, він може попросити роботодавця про укладення строкового трудового договору. У такому випадку строк трудового договору обумовлюється за взаємною згодою роботодавця та працівника.

У наказі обов'язково має бути зазначено, що трудовий договір укладається в інтересах працівника. Про це має бути також вказано і в заяві про прийняття на роботу. Якщо в жодному документі не буде зафіксовано, що строковий трудовий договір укладається в інтересах працівника, він може бути визнаний безстроковим. При цьому зазначити конкретні обставини, які зумовили працівника укласти строковий трудовий договір, в заяві та наказі про прийняття на роботу не потрібно.

Строковий трудовий договір укладається також у випадках, передбачених законодавчими актами. Так, ряд законів України передбачають укладення з певними працівниками контракту — особливої форми строкового трудового договору.

Якщо трудовий договір укладається на визначений строк, обчислений у роках, місяцях, тижнях або днях, для з'ясування останнього дня строку слід керуватися статтею 241<sup>1</sup>КЗпП. Відповідно до неї строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідний місяць і число останнього року строку. Наприклад, якщо трудовий договір було укладено 12 вересня 2017 р. на один рік, то закінчиться він 12 вересня 2018 р. [3].

Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку припадає на такий місяць, що не має відповідного числа, строк закінчується в останній день цього місяця. Так, трудовий договір, укладений 31 серпня 2017 р. на один місяць, закінчиться 30 вересня 2017 р.

Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Якщо трудовий договір було укладено у четвер, 15 вересня 2017 р. на три тижні, то закінчиться він у четвер, 6 жовтня 2017 р.

Строки, які визначаються днями, обчислюються з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Трудовий договір, укладений 3 жовтня 2017 р. на 15 днів, закінчиться 18 жовтня 2017 р.

Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день. Наприклад, трудовий договір, укладений 14 вересня 2017 р. строком на один місяць, закінчиться 17 жовтня 2017 р., оскільки 14 жовтня — святковий день, а 15 та 16 жовтня — вихідні.

Працівники, прийняті за строковим трудовим договором, мають ті ж самі права, що й працівники, які працюють безстроково.

Зокрема, на них повністю поширюється право на щорічну відпустку, яка становить 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, а також на всі інші види відпусток, включаючи щорічні додаткові відпустки, всі види соціальних відпусток, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, відпустки без збереження заробітної плати тощо.

Переведення, переміщення, зміна істотних умов праці, застосування заохочень і дисциплінарних стягнень щодо «строкових» працівників відбуваються відповідно до вимог законодавства, так само як і для працівників, які працюють за безстроковим трудовим договором.

Працівники, які працюють за строковим трудовим договором, користуються правом на допомогу по тимчасовій непрацездатності.

На «строкових» працівників в обов'язковому порядку ведуться трудові книжки. При цьому запис про прийняття на роботу не має містити вказівки про строковий характер трудового договору. У графі 3 «Відомості про роботу» трудової книжки записується тільки посада та підрозділ, до якого приймається працівник, наприклад: «Прийнято на посаду маркетолога до відділу маркетингу».

Строковий трудовий договір, як і безстроковий, оформлюється згідно з вимогами статті 24 КЗпП. Він може укладатися як письмово, так і усно. Додержання письмової форми є обов'язковим лише у випадках, перелічених у частині першій статті 24 КЗпП [3].

Під час працевлаштування працівник подає паспорт, трудову книжку та у випадках, передбачених законодавством, документ про освіту, стан здоров'я та інші документи.

Працівник допускається до роботи за укладеним строковим трудовим договором після видання наказу роботодавця про прийняття працівника на роботу та повідомлення територіального органу Державної фіскальної служби відповідно до постанови КМУ від 17 червня 2015 р. № 413.[26]

Відповідно до статті 26 КЗпП випробування під час прийняття на роботу не може встановлюватися для осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців.

До закінчення строку трудового договору за потреби він може бути продовжений. Для того, щоб таке продовження було законним, має бути виконано дві умови:

- працівник дає згоду на продовження строку трудового договору;
- для продовження строку трудового договору є підстави, передбачені статтею 23 КЗпП (характер виконуваної роботи, умови її виконання, інтереси працівника або вимоги законодавства).

У такому випадку строковий трудовий договір не стане безстроковим, адже, по-перше, КЗпП не містить заборон щодо продовження строку трудового договору, по-друге, навіть у разі переукладення строкового трудового договору, якщо він переукладається на підставі частини другої статті 23 КЗпП, він не стане безстроковим.

Наприклад, строковий трудовий договір, укладений на час перебування основної працівниці у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, може бути продовжений на час її перебування у відпустці для догляду за дитиною. Для цього працівник, прийнятий за строковим трудовим договором, має

написати заяву, на підставі якої видається відповідний наказ. У наказі зазначається підстава продовження строку трудового договору та зазначається його новий строк.

За потреби працівник, прийнятий за строковим трудовим договором, може бути переведений на іншу посаду або роботу. При цьому слід зазначити, що трудовий договір із працівником залишається строковим, якщо посада або робота, на яку він переводиться, також передбачає укладення строкового трудового договору. Інакше трудовий договір з працівником стане безстроковим.

Закінчення строку трудового договору є підставою для його припинення відповідно до пункту 2 статті 36 КЗпП. Звільнення за цією підставою не є звільненням за ініціативою роботодавця, тому воно може відбутися і в період тимчасової непрацездатності працівника, і під час його перебування у відпустці [27, с. 43].

Статтями 184 та 186<sup>1</sup> КЗпП встановлено гарантії у разі звільнення за пунктом 2 статті 36 КЗпП для таких категорій працівників:

- вагітні жінки;
- жінки, які мають дітей віком до трьох років (або до шести років, у разі перебуванні жінки у відпустці, передбаченій ч. 6 ст. 179 КЗпП);
- одинокі матері за наявності дитини віком до 14 років або дитини інваліда.
- батьки, які виховують дітей без матері (в т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- опікуни (піклувальники);
- один з прийомних батьків;
- один з батьків-вихователів [3].

Гарантії полягають в обов'язковому працевлаштуванні в разі звільнення зазначених категорій працівників у зв'язку із закінченням строку трудового договору та збереженням за ними середньої заробітної плати на

період працевлаштування, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору[28, с.145].

Звільнення за пунктом 2 статті 36 КЗпП оформлюється наказом роботодавця і не потребує заяви працівника. У день звільнення працівнику видається заповнена трудова книжка, а також на його вимогу — копія наказу про звільнення.

Якщо працівник не скористався своїм правом на щорічну або додаткову соціальну відпустку, під час звільнення йому виплачується компенсація за невикористані дні відпусток.

Стаття 39 КЗпП передбачає розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника. Такий договір підлягає достроковому розірванню на вимогу працівника в разі:

- а) хвороби або інвалідності працівника, які перешкоджають виконанню роботи за договором;
- б) порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору;
- в) у випадках, передбачених частиною першою статті 38 КЗпП, а саме:
  - переїзд на нове місце проживання;
  - переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
  - вступ до навчального закладу;
  - неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним висновком;
  - вагітність;
  - догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною-інвалідом;
  - догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи;
  - вихід на пенсію;
  - прийняття на роботу за конкурсом;
  - з інших поважних причин.

Крім цього працівник, прийнятий за строковим трудовим договором, може бути звільнений також за іншими підставами, передбаченими КЗпП:

- за угодою сторін;
- у зв'язку з призовом або вступом працівника або власника — фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої ст. 119 КЗпП);
- за ініціативою роботодавця (ст. 40, 41 КЗпП) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45 КЗпП);
- у зв'язку з переведенням за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду;
- у зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- у зв'язку з набранням законної сили вирокom суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту) всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» [29], встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
- з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» [30];
- з підстав, передбачених контрактом [31, с. 840].

За певних умов строковий трудовий договір може стати безстроковим.

Ці умови наведено в статті 39<sup>1</sup> КЗпП:

— якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк;

— трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП, вважаються такими, що укладені на невизначений строк [3].

Отже, для того щоб не допустити перетворення строкового трудового договору на безстроковий, у день закінчення строку договору роботодавець має видати наказ про звільнення працівника з роботи. Якщо цього не станеться, а працівник не вимагатиме припинення договору й наступного дня вийде на роботу, він вважатиметься таким, що працює безстроково, і його вже не можна буде звільнити у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

Що стосується переукладення строкових трудових договорів, статтею 39<sup>1</sup> КЗпП передбачено, що переукладені трудові договори стають безстроковими за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП. Нагадаємо, що ця стаття містить вичерпний перелік застосування строкових трудових договорів: «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» [32, с.114]. Тобто укладення строкового трудового договору в інших випадках, аніж тих, що передбачені статтею 23 КЗпП, є незаконним, а отже, такий трудовий договір є безстроковим, навіть без переукладення.

Таке питання часто виникає на практиці у випадках, якщо потрібно перевести працівника на іншу посаду, яка передбачає укладення строкового трудового договору.

Наприклад, працівник переводиться на іншу посаду у зв'язку з необхідністю заміни тимчасово відсутнього працівника. На думку автора, у

зв'язку з тим, що КЗпП не передбачає можливості перетворення безстрокового трудового договору на строковий, в такому випадку слід оформлювати тимчасове переведення на іншу роботу відповідно до статті 33 КЗпП. Таке переведення відбувається за згодою працівника, а його строк не обмежується. Отже, працівник може бути переведений тимчасово на іншу посаду, наприклад, на час перебування працівника, який її обіймає, у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Незважаючи на досить тривалий строк цього переведення, воно все ж є тимчасовим. Після закінчення строку переведення працівник повертається на ту ж посаду, яку він обіймав до цього.

Особливості укладення строкового трудового договору на «декретні» посади розглядаються як найчастіша потреба в укладенні строкового трудового договору в разі перебування постійної працівниці у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (які часто називають «декретними» відпустками). Іноді ситуація ускладнюється тим, що працівниця, прийнята за строковим трудовим договором на «декретну» посаду, також іде у відпустку для догляду за дитиною, таким чином утворюються «подвійні декретні посади» або навіть «потрійні декретні посади». Зазвичай при цьому створюється плутанина із строками, і стає незрозуміло, хто ж має залишитись на цій посаді після закінчення строкових трудових договорів з усіма особами, які її обіймають [33, с.10].

Отже, щоб уникнути плутанини, слід чітко зазначати строк трудового договору в наказі про прийняття на роботу. При цьому строк може бути обумовлений не тільки відпусткою працівниці, яка була прийнята на цю посаду першою, а й відпустками інших працівників, прийнятих після неї.

У листі Мінпраці та соцполітики України від 1 березня 2010 р. № 39/06/186-10 містяться роз'яснення щодо звільнення жінок, зазначених у частині третій статті 184 КЗпП. Зокрема, в ньому зазначено, що розрив у часі між звільненням за пунктом 2 статті 36 КЗпП та працевлаштуванням в



даному випадку не допускається. Однак відносини між роботодавцем та працівницею з дня закінчення строку трудового договору мають суттєву специфіку. Передбачено збереження за жінкою на час працевлаштування середньої заробітної плати, але не більше ніж на три місяці «з дня закінчення строку трудового договору», а не з дня звільнення [34, с. 70].

Тому, на думку фахівців Мінпраці та соцполітики, формулювання «з дня закінчення строку трудового договору» не дає роботодавцю права звільнити жінку. Він має тільки її попередити, що після закінчення строку трудового договору вона не буде допущена до роботи і що на період пошуку підходящої роботи вона може перебувати вдома й має з'явитися на підприємство, коли буде можливість її працевлаштувати для продовження роботи (в разі працевлаштування на цьому підприємстві) або для отримання трудової книжки та розрахунку по заробітній платі (в разі працевлаштування на іншому підприємстві).

Отже, необхідно зробити висновок, щоб уникнути плутанини, слід чітко зазначати строк трудового договору в наказі про прийняття на роботу. При цьому строк може бути обумовлений не тільки відпусткою працівниці, яка була прийнята на цю посаду першою, а й відпустками інших працівників, прийнятих після неї.

Тому, якщо працівниця відмовилась від працевлаштування за спеціальністю без поважних причин, її може бути звільнено з роботи на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП, незважаючи на те що після закінчення строку трудового договору минуло два, три місяці або більше часу. У даному випадку строковий трудовий договір не трансформується у безстроковий, оскільки після закінчення його строку мала місце вимога роботодавця щодо припинення трудового договору. Вимога може бути оформлена в довільній формі.

## 2.2. Трудовий договір з неповнолітніми працівниками

Право на працю реалізується різними шляхами. Переважно більшість громадян влаштовуються на роботу шляхом укладення трудового договору як наймані працівники на підприємства, незалежно від їх форм власності.

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.

Питання правового регулювання праці неповнолітніх в науці трудового права досліджувалося багатьма науковцями, серед яких: Д.В. Назаров, К.А. Шумеляк, О.А. Теличко та інші. І при цьому дане питання залишається вкрай актуальним і потребує більш детального розгляду [36, с. 131-132].

Більшість неповнолітніх влаштовуючиш на роботу не знають про те, що вони наділенні законодавством спеціальним комплексом прав, і деякі роботодавці цим користуються, ненадають їм відповідні умови для роботи. Виходячи з поставлених перед охороною праці завдань, вона складається з правових та організаційних основ, виробничої санітарії та пожежної безпеки на виробництві.

Трудове право, виникло як право найманого працівника на захист власних прав та утисків від роботодавця. Із середини XIX століття в окремих державах Європейського простору з'явилися окремі законодавчі акти, якими встановлювалися певні рамки дій роботодавця по відношенню до працівника. Для прикладу, це акт, яким було заборонено працю дітей до восьми років (Франція, 1841 р., Англія, 1802 р.).

У всіх стандартах Міжнародної організації праці, які стосуються охорони праці, можна прослідкувати такі риси: праця має здійснюватися в умовах здорового та безпечного виробничого середовища; умови праці мають не завдавати шкоди здоров'ю працівника чи не принижувати його людську гідність; праця має надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації та служіння суспільству. Безперечно, організм працівників, які не досягли 18 років, є уразливим та потребує особливого захисту.

Політика Європейського Союзу з охорони праці неповнолітніх розвивалася протягом багатьох років і на даний час є однією з найдосконаліших у світі, що не можна сказати про Україну. Фундамент цієї політики складає ґрунтовна, досконала та повна законодавча база, а також ряд дій не законодавчого характеру, зокрема, інформаційні заходи, роз'яснення тощо, що сприяють забезпеченню соціального захисту неповнолітніх. Велике значення для розвитку трудового права Європейського Союзу мають Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року, Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року та Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року, в яких відображаються основні стандарти охорони праці усіх працівників, у тому числі й неповнолітніх [38].

Так, у статті 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплено основні права дітей та підлітків, що стосуються їх соціального захисту, зокрема, у частині другій встановлено заборону прийняття неповнолітніх на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими для здоров'я.

Частина п'ята даної статті визнає право молодих працівників і учнів на справедливу заробітну плату або іншу відповідну допомогу, а частина шоста – передбачає, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку в нормовані робочі години, зараховується як робочий час. Якщо підійти до огляду даного питання з більш глобальних позицій, то стає цілком очевидним, що перші нормативно-правові акти, які регулювали трудові відносини між працівником та роботодавцем, стосувалися саме обмеження використання праці неповнолітніх та жінок [38].

На сьогоднішній день основним (центральним) законодавчим актом (після Конституції України), що регулює трудові відносини працівників та визначає засади й гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці є Кодекс законів про працю України.

У розумінні ст. 187 КЗпП України, неповнолітніми є особи віком до 18 років. У той же час, ст. 32 Цивільного кодексу України встановлено, що неповнолітніми вважаються особи віком від 14 до 18 років. Особи віком до 14 років вважаються малолітніми (ст. 31 ЦК України). Утім, це не суперечить Кодексу законів про працю України, оскільки праця осіб молодше 14 років взагалі не допускається ні за яких умов (ст. 188 КЗпП України). Згідно ст. 187 КЗпП, неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України [3].

Слід погодитися з думкою Д.В. Назарова, який пропонує доповнити статтю 191 чинного КЗпП України частиною другою та викласти її в наступній редакції: «Після звільнення неповнолітньої особи, якщо з нею був укладений письмовий договір, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний надати медичний нагляд один раз на рік, до досягнення такою особою повноліття» [39, с.10].

Певні стандарти щодо захисту трудових прав були вироблені і Радою Європи, яка, як зазначає К.А. Шумеляк, є «найвпливовішою міжнародною організацією на європейському континенті, головною метою якої є забезпечення прав людини». Основоположним актом, що регулює працю, у тому числі і працю неповнолітніх, в межах цієї організації є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, прийнята у Римі 4 листопада 1950 року [36]. Право неповнолітніх на працю закріплено також і на національному рівні законодавства України.

Особливості диференціації правового регулювання праці цієї категорії осіб полягає у виникненні, зміні і припиненні трудових правовідносин, правовому регулюванні робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, наданні відповідних гарантій, пільг та переваг для цієї категорії працюючих у порівнянні із загальними суб'єктами трудового права.

Умови праці неповнолітніх на виробництві повинні відрізнятися від умов праці дорослих працюючих. Це пояснюється як фізіологічними особливостями організму підлітків, який тільки формується, так і відсутністю у більшості з них відповідної професії і спеціальності. Саме ці обставини і визначили відмінність правового регулювання їх праці, хоч за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється законодавство про працю, а їх права щодо трудового договору прирівнюються до прав повнолітніх працюючих. У той же час в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці їм надаються пільги.

Правові та організаційні форми праці - це комплекс взаємопов'язаних законів та інших нормативно-правових актів, соціально-економічних та організаційних заходів, спрямованих на правильну і безпечну організацію праці, забезпечення працюючих засобами захисту, компенсацію за важку роботу в шкідливих умовах, навченість працівників безпечному веденню робіт, регламентацію відповідальності та відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я неповнолітнього працівника або його смерті.

Чимало особливостей існує при укладенні трудового договору з неповнолітніми працівниками. Переважно вони зводяться до забезпечення цієї категорії осіб додаткових гарантій.

За загальним правилом, приймати на роботу дозволено осіб з 16 років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Особи віком з 14 до 15 років можуть прийматись на роботу за згодою одного з батьків у вільний від навчання час для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання у загальноосвітніх школах, професійнотехнічних і середніх спеціальних навчальних закладах [40].

Отже, при прийнятті на роботу неповнолітньої особи необхідно пам'ятати, що такій особі має виповнитись щонайменше 16 років, в іншому випадку вимагається обґрунтувати необхідність прийняття такої особи на роботу та до особової справи працівника долучити: 1) копію свідоцтва про народження (замість паспорта); 2) згоду одного з батьків або особи, що його замінює – якщо особі від 14 до 16 років; 3) документ, який підтверджує, що особа буде виконувати роботу у вільний від навчання час – якщо особі від 14 до 15 років. Пунктом 5 ч. 1 ст. 24 КЗпП України встановлено, що з неповнолітніми працівниками трудові договори обов'язково укладаються в письмовій формі [3].

Утім, хоч законодавством не передбачено відповідальності за недодержання письмової форми трудового договору, однак при перевірках підприємства органами охорони праці при виявленні відсутності письмового трудового договору з неповнолітньою особою може бути видано обов'язковий для виконання припис.

За загальним правилом ст. 187 КЗпП неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього

медичного огляду і в подальшому, до досягнення ними 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу неповнолітніх) та щорічного обов'язкового медичного огляду до досягнення ними 21 року.

Зазвичай, наймачі беруть на роботу підлітків із свідомим порушенням норм законодавчих важелів з приводу охорони праці, а також засад трудового усталеного законодавства. Вони не забезпечують робітників необхідними гарантіями та пільгами. Саме тому праця неповнолітніх відіграє величезне значення у структурному каркасі трудового законодавства та у розвитку країни загалом.

Робочі умови зайнятості підлітків на виробництві, тобто молоді, що не має 18-ти років, повинні суттєво відділятися від трудових особливостей інших повнолітніх робітників. Це зумовлено не тільки відсутністю певної спеціальності чи професійного спрямування, але й специфічними фізіологічними особливостями підліткового організму, який починає формуватися. Приведені обставини стали визначними для формування відмінностей у засадах правового регулювання підліткової роботи.

Тривалість робочого тижня для працівників віком від 16 до 18 років складає 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень. Крім того, тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку [3].

Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року встановлює, що особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день [38]. У свою чергу, стаття 195 КЗпП гарантує неповнолітнім особам надання щорічної відпустки у зручний для даної категорії працівників час [3].

Також заслуговує на увагу стаття 280 проекту Трудового Кодексу, яка закріплює положення щодо використання праці неповнолітніх. Відповідно нормою цієї статті забороняється використання праці неповнолітніх осіб на роботах, де вони можуть зазнати загрози фізичного, психічного чи сексуального насильства. А також, новелою проекту відповідно до вищевказаної статті є заборона приймати на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб [13].

Але, в новому Трудовому кодексі України зазначається, що 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. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці та її оплати з цією службою.

Законодавство забороняє укладення трудового договору з неповнолітніми на роботу з важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземні роботи. Також КЗпП забороняє залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Крім того, згідно зі ст. 24 КЗпП трудовий договір з неповнолітніми обов'язково укладається в письмовій формі [3].

Відповідно до ст. 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється: для працівників віком 16-18 років – 36 год. на тиждень; для осіб віком 15-16 років (учнів віком 14-15 років, які працюють у період канікул) – 24 год. на тиждень. При цьому, заробітна плата неповнолітнім працівникам при скороченій тривалості роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості роботи. Звільнення працівників, молодших 18 років, з ініціативи роботодавця



допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах дітей.

В Україні, все частіше ми чуємо про грубе порушення правил прийому на роботу неповнолітніх, тому охарактеризувавши ці проблеми більш детально, та аналізуючи статистику по працюючим неповнолітнім, можна порекомендувати прийняти максимально захищені закони для працюючих неповнолітніх. Також потрібно частіше перевіряти підприємства де працюють неповнолітні та слідкувати як вони ознайомлені з охороною праці. Чи вони отримують увесь соціальний пакет від роботодавця, адже ми вважаємо що неповнолітні це є майбутнє України, тому до них потрібно відноситися з розумінням, та надавати їм всі привілеї, щоб вони могли вчитися і працювати, і це незважало їхньому здоров'ю та саморозвитку.

Отже, праця неповнолітніх володіє рядом специфічних рис, в силу чого повинні бути створені оптимальні умови для їх розвитку та трудової діяльності.

Проаналізувавши, можна надати такі рекомендації, зокрема: умови і види робіт для неповнолітніх мають відповідати віковим і функціональним можливостям, не здійснювати несприятливого впливу на ріст, розвиток і стан здоров'я підлітків; праця має унеможливити підвищену небезпеку травматизму для підлітків та оточуючих і враховувати підвищену чутливість організму в цьому віці до дії факторів виробничого середовища та трудового процесу; переконатися в необхідному забезпеченні засобами захисту; знати характерні небезпеки для здоров'я, властиві виконаній роботі; сумлінно пройти інструктаж з питань охорони праці, дотримуватися правил безпеки праці; звертатися до керівника робіт, інших дорослих чи дітей за допомогою при погіршенні самопочуття чи травмуванні та в жодному разі не приховувати цього, припинити роботу; наполягати, щоби залучення дитини до роботи було оформлено офіційно за трудовою або хоча би цивільно правовою угодою з відображенням істотних умов праці; впевнитися, що

запропонована чи виконана дитиною робота відповідає її фізичному стану та не шкодить здоров'ю.

Отже, можна прийти до висновку, що сучасна молодь, як ніхто, потребує контролю питання праці неповнолітніх, тому що знаходиться у перехідному становищі між зрілістю та дитинством. Вона починає свій трудовий шлях у надзвичайно важких та незахищених умовах: недостатня забезпеченість робочими місцями, а при їх наявності – низька оплата праці, відсутність власного житла та багато інших негараздів. Молодь відчуває невдоволеність через свої помилки при підборі робочої професії або спеціальності. Тому, забезпечити покращення та створення безпечних умов праці на підприємстві для неповнолітніх є одним з головних пріоритетів нашої держави.

### **2.3. Інші види трудових договорів**

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

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.

Контракт у трудовому праві за юридичною природою – це угода про працю; від звичайного трудового договору відрізняється тим, що: завжди укладається в письмовій формі; у ньому можуть встановлюватись додаткові

(крім тих, які зазначені в трудовому законодавстві) підстави щодо його розірвання; зазвичай має строковий характер; при його розірванні (відповідно до Положення про порядок укладення контракту при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170) можливе й відшкодування моральної шкоди; сфера його застосування визначається законами України [42].

Особливість контракту в його спеціальному цільовому призначенні як регулятора трудових відносин на ринку праці й робочої сили, як особлива форма трудового договору, що регулює не лише трудові, а й тісно пов'язані з ними інші суспільні відносини – соціально-побутові та економічні. Таким чином, порівняно з традиційним трудовим договором контракт охоплює ширше коло правовідносин. Впровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найкваліфікованіших і творчо найактивніших працівників, а також захищати більшою мірою, порівняно з законодавством власні інтереси. Ця форма трудового договору дає можливість раціональніше регулювати чисельність та якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, в разі потреби додатково залучати кваліфікованих працівників зі сторони.

Трудовий контракт, як і трудовий договір, – це вольовий двосторонній акт, угода двох суб'єктів, спрямована на виникнення трудових відносин. Відповідно до ч. 1 ст. 21 КЗпП України сторонами трудового договору, а отже, і контракту є працівник і роботодавець. Серед працівників, з якими відповідно до законів дозволяється укладати трудовий контракт, вирізняється особлива категорія працівників – керівники державних підприємств, з якими, на відміну від інших категорій працівників, законодавство передбачає укладення трудового контракту.

Під час укладання трудового контракту, як і звичайного трудового договору, обов'язковою вважається домовленість про сам факт прийняття на роботу, про місце роботи, про встановлення трудової функції, про розмір

оплати праці, про час початку роботи, про термін дії контракту. Зазначені умови контракту проти звичайного трудового договору мають певні особливості.

Здебільшого початок роботи настає відразу ж після укладення трудового контракту. У разі виникнення усіляких життєвих обставин сторони можуть домовитись і про пізніший час початку роботи. Тобто контракт може певний час існувати без породження трудових відносин. Це можливо тоді, коли він, скажімо, укладається зі студентами, які ще навчаються, про те, що, закінчивши навчання у вищому навчальному закладі, випускник працюватиме в роботодавця, який оплачував його навчання [43, с. 91]. Розрив між днем укладення контракту і днем, коли працівник стане до роботи, може бути спричинений також потребою оформити розірвання трудового договору за попередньою роботою.

Оскільки контракт має строковий характер, то однією з основних підстав його припинення є закінчення строку (п. 2 ст. 36 КЗпП України). За два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк. Слід зазначити, що коли по закінченні строку дії контракту його належним чином не переоформлено (продовжено чи переукладено), а трудові відносини тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, контракт, як і інший строковий трудовий договір, трансформується в звичайний безстроковий трудовий договір, а не в контракт на новий термін [45, с.77]

Достроково контракт може бути припинено: за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України); з ініціативи працівника; з ініціативи роботодавця; з ініціативи третіх осіб, які не є сторонами контракту; виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником); батьками, усиновителями і піклувальниками неповнолітнього, а також державними органами та службовими особами.

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.

Вважаємо, що 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 [3].

На вимогу 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.

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 винятками. 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 [46, с. 119]. Такі особливості передбачені Господарським кодексом України та іншими нормативно-правовими актами.

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 [44, с. 13].

Слід також виділяти як окремий вид трудові договори з громадянами України, які працюють за межами України. 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.

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

Хоча у проекті ТК України закріплено більше видів трудових договорів порівняно з чинним КЗпП України, проте їх нормативне закріплення також не є досконалим [13]. 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 транспорту. 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. Як вже зазначалося, у більшості трудових кодексів зарубіжних країн 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.



## РОЗДІЛ 3

# ОПТИМІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### **3.1. Проблеми судової практики розгляду спорів, що виникають при виконанні трудових договорів**

Виходячи із загальноновизнаних принципів українського і міжнародного права, законодавець надає і працівникові, і роботодавцю широкі можливості для звернення за судовим захистом. Разом з тим створення умов для підвищення доступності правосуддя, а так само рівня правової захищеності суб'єктів трудових відносин вимагає використання нових підходів не тільки до вирішення спорів, а й до врегулювання правових конфліктів.

Трудовий спір – це певний конфлікт або розбіжності, які виникають між працівником та роботодавцем у трудових правовідносинах з моменту звернення одного з таких суб'єктів до компетентного органу для їх урегулювання.

Зокрема, В.М. Толкунова у своєму дослідженні зазначає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку [50, с.4].

Так, Л.О. Ніколаєва під трудовими спорами розуміє розбіжності, не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів між сторонами трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, що викликані дійсними чи надуманими порушеннями прав, впливають із цих правовідносин та розглядаються компетентними органами чи посадовими особами в установленому законом порядку [51, с. 3].

Заслуговує на увагу думка науковця М.І. Іншина, який вказує на те, що якщо трудовий конфлікт вирішується сторонами самостійно, тобто його вирішення встановлюється чи визначається безпосередньо тими, хто

конфліктує, то порядок вирішення трудового спору чітко регламентований чинним трудовим законодавством[52, с.108].

Відповідно до частини 1 статті 235 Кодексу законів про працю України, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Стаття 221 вказаного Кодексу визначає, що трудові спори розглядаються комісіями з трудових спорів та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами [3].

Сьогодні в Україні активно намагаються змінити трудове законодавство, в тому числі і внести зміни в характер трудових відносин між працівником та роботодавцем, адже сучасне законодавство у вказаному питанні має певні розбіжності, що в подальшому позначаються на прийнятті суперечливих рішень у судах під час розгляду трудових спорів.

У сучасних умовах трудові спори про поновлення на роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників є дуже поширеними різновидами трудових спорів і за загальним правилом розглядаються в порядку цивільного судочинства районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Проте в разі виникнення трудових спорів із приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби застосовується окремий порядок розгляду таких трудових спорів і спори з приводу поновлення на роботі суддів, прокурорів, слідчих, військовослужбовців та інших суб'єктів, які були прийняті на публічну службу, вирішуються в порядку, передбаченому Кодексом адміністративного судочинства України [54, с. 170]. З'ясувавши поняття трудового спору та визначившись із компетентними органами, які розглядають такі спори, розглянемо певні особливості розгляду та вирішення таких спорів у судах.

Аналізуючи судову практику, можна зробити висновок, що більшість трудових спорів становлять спори про поновлення на роботі працівника,

звільненого з ініціативи роботодавця на підставі ст. 40 КЗпП (розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу), ст. 41 КЗпП (додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов).

У судовій практиці мають місце справи про необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу за різними мотивами.

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, 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 відмовили у працевлаштуванні на підставі його віку, він був змушений шукати інші засоби існування, зокрема, продавати своє майно, займати гроші у родичів. Будучи непрацюючою особою, він не мав можливості сплачувати внески до Пенсійного фонду України, що позбавляє його можливості у майбутньому отримувати трудову пенсію. У зв'язку з цим позивач вважав правомірним зобов'язати відповідача виплатити йому компенсацію за моральну шкоду, пов'язану з неправомірною відмовою у прийнятті на роботу, яку він оцінив 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 «ФакторДрук» в корінці направлення на працевлаштування був помилково внесений запис «обмеження по віку до 30 років», що підтверджується службовою запискою та письмовим поясненням 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 центру 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» і підтверджено звітом за формою 3-ПН про вакансії робочих місць, яке було відправлено 19.09.2011 р. [60].

Суд, вислухавши пояснення сторін, представника третьої особи, здійснивши дослідження матеріалів справи, визнав що позов підлягає частковому задоволенню із наступних підстав. 21.09.2011 р. позивач був взятий на облік в Харківському міському центрі зайнятості (МЦЗ) як безробітний. 22.09.2011 р. на підставі направлення МЦЗ позивач звернувся до ТОВ «Фактор-Друк» з питання працевлаштування в якості комірника. У працевлаштуванні в ТОВ «Фактор-Друк» позивачу було відмовлено з мотивів вікового бмеження для кандидата на зайняття робочого місця про що на корінці направлення для працевлаштування за підписом начальника відділу по роботі з кадрами було вчинено відповідний запис. Позивач вважає відмову у працевлаштуванні з відповідних мотивів неправомірною і вимагає стягнення компенсації за завдану йому моральну шкоду. Відмова позивачу 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 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 покладає 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 [3].

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 працівників. 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 роботу, роботодавець

зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству.

Частина 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.

З кожним роком кількість трудових спорів в українських судах лише збільшується. Слід зазначити, що зростання цієї категорії спорів є цілком логічним. Кризові явища в економіці, підвищення юридичної грамотності населення і розпочата судова реформа спонукають працівників захищати свої права та законні інтереси в судах.

Додатковою причиною виникнення суперечок між співробітником і роботодавцем є недосконале українське законодавство, яке вже давно не відповідає сучасним реаліям.

Приклад: виплачена при звільненні вихідна допомога підлягає поверненню у разі відновлення співробітника на роботі. У цій справі розглядався позов роботодавця до відновленого в судовому порядку співробітника про повернення отриманої при звільненні вихідної допомоги.

Суди попередніх інстанцій, розглядаючи справу, відмовили роботодавцю у задоволенні позову та поверненні грошових коштів, сплачених працівникові під час звільнення. Однак Верховний Суд України своєю постановою від 01.02.2017 р. у справі №6-2711цс16 скасував рішення судів попередніх інстанцій та повернув справу на новий розгляд до суду першої інстанції [61].

Позиція Верховного Суду України у цій справі зводиться до того, що співробітник, отримавши грошову допомогу у вигляді вихідної допомоги,

оскаржив наказ про звільнення, на підставі якого вона була виплачена, в результаті чого такий наказ було визнано незаконним. Зазначені обставини не були враховані судами попередніх інстанцій та стали причиною повернення справи на новий розгляд до суду першої інстанції.

Таким чином, працівник, поновлений на роботі за рішенням суду, може бути зобов'язаний повернути отриману вихідну допомогу, якщо наказ, яким його було звільнено, в судовому порядку визнано незаконним.

Наступний приклад: ухвалення роботодавцем рішення про зменшення розміру премій, позбавлення працівників премій повністю або частково не можна кваліфікувати як погіршення умов оплати праці, про які працівник повинен бути заздалегідь повідомлений.

Так, 15.05.2017 р. Верховним Судом України винесено постанову у справі №6-2790цс16. Позиція Верховного Суду України зводиться до наступного.

Ч. 3 ст. 97 КЗпП України лише зобов'язує власника встановлювати конкретні розміри премій з урахуванням вимог колективного договору, зміст якого має відповідати законодавству та угодам.

Законодавство не вимагає, щоб власник реалізував свої повноваження збільшувати або зменшувати розміри премій, які виплачуються конкретним працівникам, повністю або частково позбавляти конкретного працівника премій обов'язково за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Роботодавець має право самостійно вирішувати зазначені питання, якщо інше не передбачено положенням про преміювання (колективним договором).

Ч. 4 ст. 97 КЗпП України, яка забороняє власникові приймати одностороннє рішення з питань оплати праці, що погіршує умови, встановлені у відповідному порядку, не стосується випадків, коли власник застосовує умови оплати праці, встановлені на підприємстві згідно із законодавством. Верховний Суд України у своїй позиції вказав, що прийняття рішення керівником підприємства, на основі положення про



преміювання і в межах своєї компетенції про зменшення розміру премій, позбавлення працівників премій повністю або частково, не можна кваліфікувати як погіршення умов оплати праці, про яке працівник повинен бути заздалегідь попереджений [64, с. 879].

Таким чином, якщо на підприємстві існує положення про преміювання, яким передбачена можливість зменшення або позбавлення співробітника премії, роботодавець має право вирішувати ці питання на власний розсуд без додаткового узгодження.

Найбільш поширеною підставою звільнення працівника роботодавцем є зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України). Особливістю розгляду вказаної категорії спорів є те, що суд повинен встановити дійсні обставини справи, а також в обов'язковому порядку наявність причинного зв'язку скорочення чисельності чи штату працівників з реорганізацією, перепрофілюванням або іншими змінами в організації виробництва і праці.

Так, на відміну від ліквідації, реорганізація підприємства не завжди є підставою для розірвання трудового договору з його працівниками, і ці поняття суд має відмежовувати. Зокрема, не є підставою для розірвання трудового договору факт реорганізації, який не супроводжувався скороченням чисельності або штату працівників [67, с. 170].

Негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно набуває ознак здійснення і підлягає виконанню не з часу набрання ним законної сили, що передбачено для більшості судових рішень, а негайно, з часу його оголошення в судовому засіданні, чим забезпечується швидкий і реальний захист життєво важливих прав та інтересів громадян і держави [66]. Проте на практиці трапляються випадки різного тлумачення вказаної норми судами. Так, в одних випадках підставою для негайного поновлення на роботі позивача було судове рішення, а не постанова державного виконавця, який

лише розпочав провадження з примусового виконання судового рішення [68 с. 118], а в інших – судова колегія зазначила, що лише після відкриття виконавчого провадження у боржника (відповідача) виникає обов’язок щодо виконання рішення суду про поновлення позивача на роботі. Та обставина, що боржник не використав своє право добровільно виконати рішення суду першої інстанції, не може мати для нього негативних наслідків.

Необхідно зупинитися на практиці суду щодо забезпечення права на приватне життя. Так, даним органом було визначено, що поняття приватного життя виходить за межі особистого життя, воно охоплює також фізичну і моральну цілісність особи, зокрема, сексуальне життя (рішення по справі *X and Y v Netherlands* 1985 рік). Дискримінація за ознакою статі заборонена як європейським законодавством, так і судовою практикою не тільки на робочому місці, але також і при працевлаштуванні, професійному навчанні тощо. У законодавстві про працю України на сьогоднішній день не врегульовано умови захисту працівників від сексуальних домагань. При розробці проекту ТК України від 27 грудня 2014 року, який прийнятий у першому читанні Верховною Радою України 5 листопада 2015 р., така прогалина була усунена. Так, ч. 2 ст. 3 даного законопроекту «Дискримінація за ознакою статі» включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин [35]. Таке визначення дискримінації є прийнятним і таким, що відповідає Директиві 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поведження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) [70].

Тому важливим є приведення національного трудового законодавства до європейських стандартів. Суд ЄС своєю правозастосовчою практикою обґрунтував, що право Європейського Союзу є правом особливої міжнародної організації, а також завдяки подальшому відокремленню права

ЄС як системи норм, спрямованих на забезпечення досягнення ефективного функціонування організації, від норм міжнародного права.

Сьогодні існує велика необхідність впровадження примирних процедур, позасудових та досудових способів урегулювання спорів, які дозволять знизити навантаження на судову систему взагалі та суддів зокрема і, як наслідок цього, заощадити бюджетні ресурси та підвищити якість здійснення правосуддя.

Законодавство України 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 цивільноправові 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.

Медіація у світовій практиці загально визнано вважається ефективним способом вирішення трудових спорів. Так, у Канаді процедура примирення у вирішенні трудових спорів встановлена в якості обов'язкової. При цьому в Канаді медіація вперше з'явилася саме в трудових відносинах. У США основа для подальшого розвитку інституту медіації також була закладена в трудових відносинах, у зв'язку з тим, що часто виникали конфлікти між утвореними профспілками і роботодавцями, у результаті чого Урядом США було запропоновано залучати Міністерство праці як нейтрального посередника для врегулювання розбіжностей сторін.

Узагалі не можна не погодитися з думкою Н. Дараганової, що запровадження в Україні процедури медіації при вирішенні трудових спорів залишилося поза увагою вчених-юристів. Крім того, брак інформації про можливість розв'язання трудових спорів за допомогою медіаційних процедур

певною мірою сприяє затягуванню запровадження інституту примирення (медіації) у національній системі трудового права.

Чинне трудове законодавство України, на відміну від багатьох європейських країн, профільно не регулює процедуру медіації як такої. В аспекті розгляду зазначеної теми уваги заслуговує проект Закону «Про медіацію» № 2425 від 26.06.2013 р., відповідно до якого «медіація (примирення) – процедура альтернативного, добровільного врегулювання спорів, вирішення конфліктів, шляхом ведення переговорів між сторонами конфлікту (спору) за допомогою одного або декількох медіаторів (посередників) з метою досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення про врегулювання конфлікту (спору) або усунення спричиненої конфліктом (спором) шкоди» [73].

Наведемо приклад із судової практики. Д., працюючи нічним сторожем у сільській середній школі Кагарликського району, вчинила крадіжку вінків з кладовища. За це вона була звільнена за п. 3 ст. 41 КЗпП за здійснення аморальної провини, несумісної з продовженням даної роботи. Суд визнав звільнення незаконним, оскільки вона не була працівником, що виконує виховні функції, і відновив Д. на роботі.

Відповідно до ухвали апеляційного суду Запорізької області від 29 листопада 2011 року аморальний проступок тлумачиться як одиничний поведінковий акт, що характеризується негативним ставленням індивіда до суспільних, і в першу чергу, загальнолюдських норм моралі, порушення яких не передбачає покарання законом, а лише громадським осудом [63]. В п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснюється, що звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або у побуті) [74]. Але погодитись із таким тлумаченням важко, оскільки створюється правова основа для втручання в приватне життя працівників сфери освіти та інших працівників, що

виконують виховні функції. Відсутня необхідність виправдовувати скоєний проступок. За це працівники можуть притягуватися до іншої, наприклад, адміністративної відповідальності, оскільки, на наш погляд, недоцільно пов'язувати поведінку з їх трудовою діяльністю і трудовими відносинами. Це тлумачення норми приводить до таких абсурдних ситуацій, коли, наприклад, викладача, що пройшов в неробочий час по вулиці в не зовсім тверезому стані і зустрів по дорозі свого студента, формально можна буде звільнити за п. 3 ст. 41 КЗпП.

Таким чином, дане роз'яснення не є справедливим і його необхідно позбутися, виробити нову судову практику. Таким чином, повертаючись до співвідношення права та моралі, на наш погляд, дійсно необхідно застосовувати правові норми при вчиненні аморального проступку. У даному випадку слід звільняти працівників, на яких покладений обов'язок виховувати громадян з високим рівнем моралі, а отже, і поваги до законодавства та оточуючих за те, що вони подають поганий приклад своїм вихованцям. Проте широке тлумачення роботодавцями та судами аморальності поведінки особи дає тільки підстави для зловживання нормою права, що не є допустимим.

Для прикладу проаналізуємо судовий акт щодо вчинення педагогом негідного вчинку – присвоєння почесного звання, що є підставою для його звільнення (ВСУ від 22 березня 2017 р. у справі № 6-3135 цс16) [75, с.140]. Відповідно до пункту 3 статті 41 КЗпП може бути вчинення аморального проступку як пов'язаного, так і не пов'язаного з роботою, вчинення такого проступку як у робочий, так і у вільний від роботи час.

Трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи (п. 3 ст. 41 Кодексу законів про працю України). З таких підстав можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи,

соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів.

В даному випадку ВСУ зазначив, що самовільне присвоєння педагогом почесного звання та отримання на цій підставі надбавок до заробітної плати є аморальним вчинком, та є підставою для звільнення педагогічного працівника з роботи. Не потрібно доводити звільнення з цих підстав до абсурда. На наш погляд, необхідно чітко на законодавчому рівні окреслити аморальний проступок та провести глибоку законодавчу роботу, закріпити по можливості те, які вчинки саме є аморальними, а які не є такими, тобто потрібно внести зміни до трудового законодавства.

Отже, право не може існувати без моралі. Норми права не повинні суперечити позитивним засадам суспільства. Разом з тим, вимоги суспільної моралі неодмінно враховуються державними органами при розробці нормативних актів держави. Необхідно застосовувати примус у тих випадках, де це дійсно потрібно, вчинення аморального проступку особою, що виконує виховну функцію, є одним з них.

Сьогодні процедура примирення сторін трудового договору виражається в активній ролі суду на стадії підготовки справи до судового розгляду і зводиться, по суті, до спроби уникнути дорогої і не завжди ефективної процедури розгляду справи в судовому засіданні, шляхом укладення сторонами мирової угоди. Однак, як показує судова практика, в питаннях вирішення трудових спорів тільки незначна кількість розглянутих справ закінчується затвердженням судами мирових угод. Цю ситуацію можна пояснити тим, що учасники трудового спору, витративши багато часу на підготовку до судового розгляду і участь у ньому, в більшості випадків мають намір домогтися обов'язкового для всіх судового рішення і тим самим остаточно вирішити суперечку.

Щодо вирішення індивідуальних трудових спорів слід зазначити, що на сьогодні, незважаючи на те, що в ст. 224 Кодексу законів про працю України комісія з трудових спорів і досі зазначена як обов'язковий первинний орган

по розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях (за винятком трудових спорів деяких категорій працівників), основним органом по розгляду зазначеної категорії спорів в Україні є суд[13]. Проте нині можна вже говорити про існування підґрунтя для запровадження іншого способу вирішення індивідуальних трудових спорів, альтернативного як розгляду цих спорів у Комісії з трудових спорів, так і розгляду їх у суді, – медіації.

Можна зробити висновок, що конфлікт інтересів виникає, коли юристи, що спеціалізуються у сфері трудового права, одночасно є кваліфікованими медіаторами. У цьому випадку, якщо вони консультують роботодавця або працівника, вони не можуть бути призначені медіаторами для вирішення спору, пов'язаного з такими консультаціями. Крім того, їхні колеги, що працюють у тій же юридичній фірмі, також не можуть бути медіаторами в подібних випадках, оскільки інша сторона спору може вважати цих осіб упередженими. У таких випадках ні законодавство, ні стандарти професії, ні юридичні документи не матимуть значення. Справа в тому, що інша сторона спору просто може відчутися себе некомфортно. Як наслідок, вона не тільки може відхилити кандидатуру такого медіатора, а й, що важливіше, взагалі відмовитися від вирішення спору шляхом медіації.

Отже, віддаючи належне встановленню істини та справедливості в судовому порядку, сьогодні в Україні назріла необхідність вироблення та прийняття норм щодо запровадження альтернативних заходів, а саме – примирення, медіації та відновного правосуддя, для досягнення балансу інтересів сторін, що конфліктують.

### **3.2. Контроль та відповідальність за порушення законодавства щодо трудових договорів**

Ефективність виконання завдань багато в чому залежить від працівників, які безпосередньо забезпечують рух грошових і матеріальних

цінностей в організації, з якою вони перебувають у трудових відносинах. Ідеться насамперед про матеріально відповідальних осіб, для яких трудовим законодавством передбачено, поряд із загальними, особливі трудові обов'язки, включаючи додатковий обов'язок у частині матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих їм для зберігання або для інших цілей.

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 [3]. Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України [76]. 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 статті 265 КЗпП, 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.

Безумовно, що забезпечення цілості майна та інших цінностей має бути певним чином гарантоване, зокрема, такою гарантією виступає умова щодо матеріальної відповідальності робітників, яка включена до тексту трудових договорів.

Характеризуючи матеріальну відповідальність сторін трудового договору, слід звернути увагу на те, що відносини, що стосуються відшкодування майнової шкоди, яка заподіяна сторонами трудового договору, є предметом трудового права і регулюються нормами, що об'єднані у самостійну юридичну конструкцію, якою є правовий інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Матеріальна відповідальність працівників реалізується у формі самостійних охоронних правовідносин, що тісно пов'язані з трудовими правовідносинами, але зовні відокремлені від них, мають особливий зміст, у процесі реалізації набувають встановлених процесуальних форм і проходять певні стадії. При цьому момент виникнення матеріальної відповідальності працівників не збігається з моментом виникнення охоронних правовідносин.

Особи, що безпосередньо обслуговують матеріальні і грошові цінності, виконують широке коло різноманітних за своїм змістом робіт. Загальним при цьому є те, що в процесі трудової діяльності в різних за своїм профілем і призначенням організаціях ці працівники повинні забезпечити повну схоронність ввірених їм під звіт матеріальних цінностей або грошових коштів. Виконання цього обов'язку багато в чому залежить не тільки від умов та рівня організації праці, але і від форми матеріальної відповідальності, застосовуваної в організації на даній ділянці роботи[80, с.108].

Щодо трудового договору із особами, які несуть матеріальну відповідальність, можна сказати, що в цій сфері існує певна невизначеність. Слід зазначити, що відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. Зрозуміло, що в тексті угоди мають бути визначені всі її суттєві умови, серед яких, безумовно, суттєвою є умова щодо матеріальної відповідальності робітників. Зазначимо, що діючий КЗпП України не вказує на ті елементи, що можуть бути включені до трудових договорів, зокрема в частині матеріальної відповідальності.

Аналіз наукової літератури, дає можливість стверджувати, що одна з найважливіших умов трудового договору, що укладається з матеріально відповідальною особою, – чітке визначення (конкретизація) його трудової функції, оскільки злагоджена робота всіх працівників організації неможлива без встановлення точної відповідальності кожного з них за виконання певних, чітко і недвозначно окреслених завдань і практичних робіт. Узгодження і визначення обов'язків у трудовому договорі необхідно як працівнику, так і роботодавцю [81, с.16].

Коли йдеться про матеріальну відповідальність, то у трудовому договорі має бути чітко визначена форма цієї відповідальності. КЗпП України визначає види матеріальної відповідальності, що мають бути конкретизовані у тексті трудового договору: матеріальну відповідальність у межах середнього місячного заробітку (ст. 132), повну матеріальну відповідальність (ст. 134), матеріальну відповідальність у випадках, коли фактичний розмір збитків перевищує їх номінальний розмір (ст. 135).

Зазначимо, що в трудовому договорі умова про матеріальну відповідальність має бути обґрунтованою, тобто ця умова може застосовуватися до працівників, на яких така відповідальність поширюється відповідно до їх обов'язків. Коло трудових обов'язків, виконуваних кожним працівником щодо своєї посади, професії (спеціальності) з урахуванням кваліфікації, визначається кваліфікаційними довідниками, а також

розробленими на їх основі посадовими або технічними інструкціями і положеннями, затвердженими роботодавцем у встановленому порядку. У посадових інструкціях, прийнятих для матеріально відповідальних осіб, мають бути максимально відображені специфіка виробництва та організація праці на даному робочому місці, методи роботи, форми звітності тощо.

У посадових інструкціях не слід обмежуватися перерахуванням у них загальних обов'язків, пов'язаних з виконанням робіт щодо приймання, зберігання, обробки, комплектування, відпуску товарно-матеріальних цінностей, їх продажу та ведення обліку руху цінностей. Доцільно виділити особливі обов'язки кожної матеріально відповідальної особи за збереження цінностей, переданих їй під звіт, маючи на увазі, що для цієї особи це один із головних обов'язків за трудовим договором. У трудовий договір можуть бути включені зобов'язання матеріально відповідального працівника щодо підвищення його кваліфікації, рівня професіоналізму та компетенції. Таке положення дуже важливо тому, що матеріально відповідальних осіб як особливу категорію працівників не готує жоден вищий або середній спеціальний навчальний заклад України.

У практиці мають місце випадки (особливо в комерційних організаціях), коли індивідуальна матеріальна відповідальність покладається на працівників, які займають посади або виконують роботи, не зазначені у названому Переліку. Наприклад, в організаціях автотранспорту – з водіями автомобілів, механіками, інженерами, в організаціях матеріально-технічного забезпечення – з робітниками, що обслуговують засоби малої механізації тощо.

Недійсність таких договорів очевидна. У всіх випадках будь-яка умова трудового договору, що погіршує становище працівника порівняно з трудовим законодавством, визнається недійсною. [90, с. 173]. При цьому ст. 135-1 КЗпП України категорично формулює правило про припустимість укладення письмових договорів про повну матеріальну відповідальність лише з працівниками, що обіймають посади або виконують роботи,

безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Ці положення необхідно обов'язково враховувати, коли йдеться про укладання трудового договору з особами, які несуть матеріальну відповідальність. У той же час на практиці існують випадки, коли роботодавець замість укладення письмового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність обмежується зазначенням у письмовому трудовому договорі чи наказі про прийом на роботу про те, що працівник несе повну індивідуальну матеріальну відповідальність за схоронність переданих йому під звіт цінностей. Такий наказ або вказівка в трудовому договорі не можуть замінити підписаного працівником договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, оскільки укладення такого договору є обов'язковою умовою, що визначена законом.

Вирішуючи питання про можливість покладення на того чи іншого працівника повної індивідуальної матеріальної відповідальності та укладення з ним відповідного договору, зазвичай уточнюють його трудову функцію на займаній посаді або виконуваній роботі, конкретизують обсяг його повноважень, пов'язаних з обслуговуванням матеріальних цінностей. Якщо виконання обов'язків з обслуговування матеріальних цінностей або грошових коштів є для працівника основною трудовою функцією, що обумовлена в трудовому договорі, відмову від укладення договору про повну матеріальну відповідальність слід розглядати як невиконання трудових обов'язків з усіма впливаючими з цього наслідками [92, с. 235].

Безумовно, що цими рекомендаціями не вичерпується проблема закріплення в трудових договорах норм щодо матеріальної відповідальності працівників, але зазначені положення, на нашу думку, є принциповими, що мають сприяти підвищенню рівня збереження матеріальних цінностей, а також забезпеченню прав матеріально відповідальних осіб.

Частинами третьою і четвертою ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлена адміністративна

відповідальність посадових осіб за використання праці без укладення трудового договору [93, с. 90].

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.

Отже, необхідно зробити висновки, що відповідальність тягне за собою неабиякі наслідки, а при тому, що повторно протягом року вчинення порушення, 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.

### **3.3. Основні напрями вдосконалення правового регулювання трудового договору**

Інтеграція до європейських структур є стратегічною метою України, адже це найкращий спосіб реалізації національних інтересів побудови економічно розвинутої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі. Проте, адаптація вітчизняного трудового права, зокрема законодавства з охорони праці працівників до стандартів Європейського Союзу виявляється складним і суперечливим процесом.

У країнах, які входять до складу Європейського Союзу, вирішення питань, пов'язаних з укладенням трудових договорів, мають свою

національну специфіку, що не дає змоги говорити про наявність стандартного трудового договору як за змістом, так і за формою. Однак нині європейські правознавці роблять спроби стандартизації трудових договорів, що є наслідком процесів глобалізації ринків праці, міграції робочої сили, наявності загальноєвропейських нормативних актів, які регулюють трудові правовідносини. Це дає можливість виділити загальні риси правового інституту трудових договорів, які притаманні даному виду договірних відносин на ринку праці. Варто звернути увагу на те, що, на думку Ф. Цесарського, у країнах Заходу основою трудових правовідносин є не закон, а трудовий договір, що є головною відмінністю в розумінні сутності трудового договору в західній і у вітчизняній правовій науці [2, с. 146].

Науковець О.Г. Серета розглядає трудовий договір як особливий вид приватноправового договору, різновид договору найму послуг. Сутність такого договору полягає в тому, що працівник бере на себе зобов'язання працювати на певного наймача в обмін на заробітну плату, за наявності доброї волі працівника на умовах обов'язкового юридичного підпорядкування умовам договірних відносин між роботодавцем і працівником [5, с. 430].

Однією з відмінностей інституту вітчизняного трудового договору є те, що згідно з українським законодавством письмове укладання трудового договору є обов'язковим тільки у деяких випадках. Разом з тим трудовий договір може укладатися і в усній формі (за винятком прямо вказаних в законі випадків). Але при усному укладанні трудового договору трудова функція конкретного працівника буде фактично залишатися без документального закріплення, що може призвести до порушення одного з найважливіших принципів трудового права – принципу визначеності трудової функції (ст. 31 КЗпП України) [3]. Таким чином, можна вважати, що в загальних рисах тлумачення та розуміння трудового договору в європейських країнах мало чим відрізняється від сучасного українського визначення його правового змісту, однак на практиці в Україні зустрічається

досить багато не врегульованих проблем щодо практичної реалізації умов трудових договорів, яких не існує у Європейському Союзі.

Одним із найбільших таких проблем є той факт, що юридична значимість трудових договорів і в західних країнах дуже різна. У країнах-членах Європейського Союзу трудовий договір є фундаментальним документом, який є основою трудової діяльності. Таким чином, можна зробити висновок, що у європейських країнах трудовий договір має практичний та прагматичний характер, а в Україні – частіше всього лише формальний.

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.

Відмова у прийнятті на роботу вагітної жінки, одинокого 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 України.

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 працю. Норму про заборону відмовляти жінкам в укладенні трудового договору з мотивів, пов'язаних 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 одиноким 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 одиноких матерів, як це передбачено частиною першою ст. 184 КЗпП України. Замість 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



[98, с. 194]. 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 дитину 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.

На нашу думку доцільно 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 [99, с. 101]. 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.

Відповідно до параграфу другого ст. 1 положення Конвенції МОП №156 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. [24]. У такому випадку на зазначених осіб також поширюватимуться положення ст. 292 проекту ТК України про заборону відмови у прийнятті на роботу.

Частиною третьою ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» на підприємства, установи, організації, фізичних осіб, 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 цього ж 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. [102].

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 проєкті 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 проєкті ТК України закріплене навіть менше коло осіб, яким роботодавцю забороняється відмовляти в прийнятті на роботу.

Вважається за доцільне доповнити ст. 22 КЗпП України окремою частиною, в якій встановити перелік осіб, з котрими роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір [101, с. 40]. Відповідно слід зазначити у частині третій ст. 28 проєкту ТК.України інші категорії осіб, яким роботодавець не може відмовити в укладенні трудового договору. Заслуговують 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 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.

Отже, необхідно зробити висновки, що в умовах реформування національного трудового законодавства одними із актуальних проблем у науці трудового права та правозастосовній практиці є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання трудового договору. [103, с. 155].

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.

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.

Значення чіткої правової регламентації процедури укладення трудового договору та її дотримання має особливе значення у сучасних соціальноекономічних 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.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, проведене нами дипломне дослідження на тему «Трудові договори за законодавством України» дало можливість сформулювати наступні загальні висновки до роботи:

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. Тому видається доцільним визначити поняття трудового договору в частині першій ст. 21 КЗпП України, частині першій 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 обумовлену цією угодою роботу у визначений строк, створювати належні, безпечні і здорові умови праці відповідно до трудового законодавства.

Сторонами трудового договору виступають працівник і роботодавець. Відповідно до вітчизняного законодавства до особи, яка бажає укласти трудовий договір встановлюються загальні та спеціальні вимоги. Дані вимоги можуть стосуватися, наприклад: наявності певної освіти, стану здоров'я, громадянства тощо. КЗпП встановлює переважно загальні вимоги, а спеціальні містяться у спеціальних нормативно-правових актах.

2. У КЗпП України відсутня спеціальна норма про види трудового договору. На законодавчому рівні існує лише один критерій класифікації всіх трудових договорів – за строком дії. Але, проаналізувавши дане питання, варто зазначити, що трудові договори можуть одночасно відрізнятися між собою і формою, і змістом, і суб'єктом.

3. 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 III «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 II ТК Республіки Білорусь, главі XII ТК Вірменії, главі II «Укладення і виконання індивідуального трудового договору» ТК Молдова та ін.).

4. За загальним правилом трудовий договір повинен укладатися на невизначений час, проте дослідивши практику застосування строкових трудових договорів, можна зробити висновок, що цей договір є винятком із загального правила.

В деякій юридичній літературі вказується, що правовий статус працівників, які працюють за строковим трудовим договором майже зовсім не відрізняється від становища тих працівників, які працюють на підставі трудового договору на невизначений строк, але з цим варто не погодитися, адже строковий трудовий договір має власні особливості правового положення працюючих на підставі цього договору.

5. У результаті детального вивчення трудового договору, який укладається з неповнолітніми працівниками можна зазначити, що існує немало особливостей під час його укладання і переважно вони забезпечують цим працівникам додаткові гарантії, але на даний час в нашій державі умови для розвитку їх праці не на найкращому рівні. Тому ми прийшли до висновку, що покращення та вироблення механізму створення безпечних умов праці для неповнолітніх є одним з головних завдань вітчизняного законодавства.

6. В законодавстві про працю встановлено загальну правову модель трудового договору і її властивості залежно від особливостей характеру роботи, що виконується, терміну, кількості трудових функцій, що виконуються, порядку виникнення трудових правовідносин. За іншою ознакою трудові договори поділяються на: на невизначений строк, на визначений строк, встановлений законодавством; на час виконання певної роботи. Проект Трудового кодексу України передбачає більше видів трудового договору, ніж КЗпП України, однак там також немає спеціальних норм, які б регламентували види трудового договору, тому такі норми необхідно включити до проекту Трудового кодексу.

7. Усі спори з питань застосування законодавства про працю розглядають в судах. Працівник, у якого виник індивідуальний спір, може безпосередньо одразу звернутися до суду або після розгляду справи комісією з трудових спорів. Порядок вирішення колективних трудових спорів передбачений Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 03.03.1998 року. Найактуальнішою проблемою в чинному законодавстві про працю є саме порядок виконання судових рішень у трудових спорах. Одним із головних шляхів вирішення цієї проблеми є посилення відповідальності керівників установ.

8. 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. 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.

9. Ми вважаємо, що 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. У зв'язку з цим, норми про встановлення відповідних вимог до працівників потребують, на нашу думку, систематизації та закріплення у КЗпП України, проекті ТК України.

10. Існують випадки, передбачені чинним законодавством, коли 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 чи посаду. Виходячи з цього доцільним було б доповнити главу III КЗпП України, главу 1 Книги другої проекту ТК України окремою статтею «Укладення трудового договору за певних умов».

11. На нашу думку, недостатньо повно є визначено роботодавця-фізичну особу у частині другій ст. 23 проекту ТК України, якою закріплюється лише те, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Пропонується доповнити частину другу ст. 23 наступними положеннями:

*«Роботодавцями-фізичними особами визнаються: фізичні особи, які зареєстровані у встановленому порядку як індивідуальні підприємці та, які здійснюють підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи, а також приватні нотаріуси, адвокати та інші особи, чия професійна діяльність, відповідно до закону, підлягає державній реєстрації та (або) ліцензуванню, та які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях здійснення зазначеної діяльності; фізичні особи, які вступають у трудові*

*відносини з працівниками в цілях особистого обслуговування та допомоги по веденню домашнього господарства».*

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. Ярославль, 1913-1918. 31 с.
2. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. Київ, 2012. 464 с.
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10 груд.1971 р. *База законодавства Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України. Фенікс, 2011.176 с.
5. Серeda О. Г. Функціонування механізму правового регулювання трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. *Юридичні факти в системі правового регулювання: матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., тези доп.* Київ, 2015. С. 454-457.
6. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. *Право України: Юрид. журн.* 2012. № 9 С. 192-196 с.
7. Наньєва М.І. Щодо законодавчого закріплення змісту трудового договору. Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції: матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (Одеса, 20 травня 2016 р.). Одеса: Юридична література, 2016. С. 532-534.
8. Мельник К.Ю., Бабенко А.О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та припиненні трудового договору: монографія. Харків, Нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
9. Хромей В.В. Інформаційно-правові основи свободи праці як гарантії конституційного права на працю. *Інформація і право.* 2016. С. 73-78.
10. Венедіктов В.С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства. *Юридичні науки.* 2013. С. 42-44.

11. Щербина В.І. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 21-22 квітня 2016 р.). Київ: Прінт-Сервіс, 2016. С. 301.
12. Конституція України: Закон від 28 черв. 1996р. №254к/96-ВР. *База законодавства Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
13. 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. *База законодавства Верховної ради України*. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
14. Цивільний кодекс України: Закон від 16 січ.2003 р. № 435-IV *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
15. Цесарський Ф. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу. *Вісник Академії правових наук України*. 2011. №1. С. 30.
16. 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. (Харків, 3-4 жовтня 2015 р.) 2014. С. 247-250.
17. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 лист.1992 р. №9. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
18. Конвенція МОП №111 про заборону 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. 648-651.

19. Козин С. М. До питання про звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. *Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки*. 2014. С. 45.

20. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин. Одеса: Фенікс. 2016. 192 с.

21. Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) від 16 черв. 2011р. *База законодавства Верховної ради України*. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530).

22. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. 4-те вид., перероб. і доп. Харків: видавництво «ФІНН». 2011. 728 с.

23. 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 доп. та наук. повід. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (7-8 жовтня 2011 р.)* Харків: 2011. С. 394-397.

24. Цесарський Ф.А. Деякі особливості змісту інституту трудових договорів у країнах СНД. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повід. учасників III Міжн. наук.-практ. конф. (7-8 жовтня 2011 р.)* Харків: 2011. С. 209.

25. Міщук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. наук: 12.02.05 Харків, 2008. 19 с.

26. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 черв. 2015 р. № 413 *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF>.

27. Кодекс законів про працю України. Наук.-практ. коментар. За ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. Київ: Правова єдність, 2009. 456 с.
28. Пожарова О.В. Охорона материнства за трудовим законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.10.05. Одеса, 2014. 203 с.
29. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 2462 VIII. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF>.
30. Про очищення влади: Закон України від 16 верес. 2014 р. № 2462-VIII. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18>.
31. Курс порівняльного трудового права: підручник: у 2 т. / за ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т.1. 843 с.
32. Наньєва М.І. Форма трудового договору за законодавством України. *Правова реформа в сучасних умовах: досягнення і перспективи*: матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 26 лют. 2016 р.). Тернопіль: Вектор, 2016. С. 114-116.
33. Наньєва М.І. Сторони трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. С. 10-13.
34. Наньєва М.І. Правова регламентація медичного огляду осіб при прийнятті на роботу за законодавством України та окремих пострадянських країн. 2016. С. 70-76.
35. Наньєва М.І. Види трудового договору за проектом Трудового кодексу України. *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.

36. Шумеляк К. А. Стандарти захисту трудових прав жінок та молоді в межах європейського правового простору. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2014. С. 132-138. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru\\_2014\\_2\\_27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2014_2_27)
37. Кодифікація трудового законодавства . За ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. – Х.: ФІНН. 2009. 432 с.
38. Європейська соціальна хартія від 07 верес. 2016 р. *База законодавства Верховної ради України*. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062).
39. Назаров Д.В. Гармонізація законодавства України з законодавством Європейського Союзу в регулюванні праці молоді: автореф. дис... канд. юрид. наук. Луганськ, 2009. 19 с.
40. Кодекс цивільного захисту України: Закон України від 02 жовт. 2012 р. № 2581. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-1>.
41. Про відпустки: Закон України від 15 лист. 1996 р. № 2542 *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
42. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: постанова №170 Кабінету Міністрів України від 19 бер. 1994 р. № 1038 2000 п. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF>.
43. Волошина С.М., Соцький А.М., Щербина В.І. Трудове право України. Навч. посіб. Чернівці: Технодрук, 2015. 187 с.
44. Сімутіна Я.В. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника: окремі проблеми. Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2014. С. 166.
45. Трудове право: підручник / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

46. Кондрух Н.В. Трудовий договір та його види. Н.В. Кондрух *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 12. С. 118-123.
47. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2016 року №246. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF>.
48. Порядок розробки та затвердження професійних стандартів: Постанова Кабінету Міністрів України від 31 трав. 2017 р. №373 *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2012-%D0%BF>.
49. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик: Наказ Міністерства соціальної політики України від 31. трав 2017 р. № 518 *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0784-17>.
50. Лозовой С.В. Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів. Харківський національний університет внутрішніх справ. 2008. С. 2-4.
51. Тетяна Жовнір. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. Підприємство, господарство і право. 2018. С. 3-4.
52. Вишновецька С., Журавльов Д., Іншин М., Костюк В. Трудове право України: підручник / за ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
53. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в умовах в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Прес, 2012. 340 с.
54. Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах. Сімферополь: Фірма «Салта» ЛТД, 2010. 192 с.



55. Пожаров Ю.В. Роботодавець як суб'єкт трудового права: поняття та види. *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.
56. Іщенко Н.І. Умови трудового договору, які визначаються угодою сторін. Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Право, 2010.
57. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України (до постановки питання). *Право України*. 1999. № 8. С.13-19.
58. Цапенко А. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін. *Вісник Академії правових наук України*. 2011. № 3. С. 285-292.
59. Черно́в С. В. Правова природа розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 310-319.
60. 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. *Єдиний портал судових рішень*. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/29673651>.
61. 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. *Єдиний портал судових рішень*. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28091154>.
62. Рішення Кіровського районного суду м. Кіровограда від 30 вересня 2011 р. по справі №2-2423/11 за позовною заявою 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. *Єдиний портал судових рішень*. URL:<http://reyestr.court.gov.ua/Review/18701181>.

63. Загальна декларація прав і свобод людини і громадянина від 10.12. 1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 310.

64. Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Форум права*. 2011. № 3. С. 877–881.

65. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів. Закон України за станом 02 черв. 2016 р. № 2475. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19>.

66. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 черв. 2016 р. № 2147. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.

67. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: монографія / І.М. Кравченко, О.С. Арсентьева, Л.В. Котова. Сєверодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. 176 с.

68. Венедіктов С.В. Щодо можливості існування недійсності договору в трудових правовідносинах. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія «Право». 2011. № 9. С. 118-121.

69. Курс порівняльного трудового права: підручник: у 2 т. / за ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т.2. 744 с.

70. Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 лип. 2006 р., що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (перероблена). *Офіційний Вісник L 204*. 2006.

71. Соціальний захист працівника: навч. посіб. М.С. Пашкевич, О.В. Усатенко; М-во освіти і науки України, Нац. гірн. ун-т. Дніпро : НГУ. 2017. 82 с.
72. Биков А.В. Добір працівників за законодавством України: питання організаційно-правових форм. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 25. С. 141–149.
73. Про медіацію: Законопроект України від 03 черв. 2015 р. № 2425 URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54558](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558).
74. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленому Верховного суду України від 06 лист. 1992 р. № v0015700-98. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
75. Саєнко М.І. Особливості звільнення керівника. *Праця і закон*. 2013. №10. С. 172.
76. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року 436-IV, / Відомості Верховної Ради України. 2003. №18, № 19-29, №21-22. Ст.144.
77. Потопахіна О.М. Поняття та види трудового договору за проектом Трудового кодексу України. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова*. Правознавство. 2014. Т.19. Вип.1. С. 69-79.
78. Синенко С. В. Проблемні аспекти матеріальної відповідальності працівників транспорту. *Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2015. № 2. С. 15–19.
79. Грицай Ю. В. Правове регулювання охорони праці молоді: сучасний стан та шляхи вдосконалення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. № 34. С.10–14.
80. Омелянчик С. В. Особливості матеріальної відповідальності працівника під час укладення договору про повну матеріальну відповідальність. *Вісник Запорізького. нац. ун-ту. Юрид. науки*. 2015. №3. С. 105–110.

81. Єрмоєнко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю. *Право України*. 1999. №1. С. 15-21.

82. Шишлюк В.Р. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу як підстава припинення трудового договору. *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.)* Київ: Прінт-Сервіс, 2016. С. 280-284.

83. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства. Закон України від 22 вер. 2011 р. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17>.

84. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України за станом на 04. лист. 2018 р. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

85. Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 берез. 2013 р. № 175. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-%D0%BF>.

86. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вер. 2005 р. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

87. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207 VI. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.

88. 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 груд. 1994 р. *База законодавства Верховної ради України*. URL: [//http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0006-95/print](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0006-95/print).

89. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 берез. 1998 р. / Верховна Рада України. 1998. №34. Ст. 227.

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

91. 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.

92. Чанишева Г.І. Способи захисту прав працівника у разі спору щодо правової природи укладеного договору. Держава і право: *de lege praeterita, instante, futura*: тези міжнар. наук.-практ. конф. (27-28 листопада 2009 р.) С. 238-239.

93. Гевел О. Про умови роботи за сумісництвом. *Право України*. 2007. №1. 30 с.

94. Єршоменко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю. *Право України*. 2009. №5. 33 с.

95. Іванкевич В. Трудові відносини і права людини. *Урядовий кур'єр*. 2010. № 10. 25 с.

96. Лазор В. Щодо відмітних ознак трудового договору. *Право України*. 2010. № 18. 55 с.

97. Вишновецька С. В. Міжнародні аспекти захисту прав людини в сфері праці. Наукові записки. *Серія "Право"*. Острог, 2002. С. 318-323.

98. Новіков В. М. Міжнародний досвід становлення колективно-договірного регулювання трудових відносин. *Вісник господарського судочинства*. 2002. № 3. С. 191–195.

99. Волохов О. С. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. Київ: 2012. С. 55-58
100. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів, 1999. 214 с.
101. Карпенко Д., Хуторян Н. Правові проблеми загальної частини проекту Кодексу України про працю. *Право України*. 1998. С.41- 44.
102. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 бер. 1991р. № 875 XII. *База законодавства Верховної ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
103. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку. Відп. ред. Н. М. Хуторян. Київ. 1999. 180 с.