

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

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему:
**ТРУДОВІ ДОГОВОРИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ
УКРАЇНИ**

Студентки 2мз курсу, 4 групи,
спеціальності 081 «Право»,
спеціалізації «Фінансове
право»

Нікашкіної Олени
Дмитрівни

Науковий керівник
к.ю.н., доцент

Андріїв Валентина
Василівна

Гарант освітньої програми
к.ю.н., професор

Ніколаєва Людмила
Вікторівна

Київ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	7
1.1. Поняття та юридична природа трудового договору.....	7
1.2. Класифікація трудових договорів.....	17
РОЗДІЛ 2. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	29
2.1. Порядок укладення трудових договорів.....	29
2.2. Підстави та порядок припинення трудових договорів.....	38
РОЗДІЛ 3. ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЇХ ПОРУШЕННЯ.....	43
3.1. Гарантії забезпечення реалізації трудових договорів у сучасних умовах господарювання.....	43
3.2. Юридична відповідальність за порушення договорів у трудовому праві.....	51
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Право на працю є основним конституційним правом громадян України. Воно проголошене статтею 43 Основного Закону нашої країни, визнається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку погоджується.

Право на працю реалізується різними шляхами. Одні громадяни займаються індивідуальною трудовою діяльністю, інші - створюють або влаштовуються в кооперативні чи акціонерні товариства. Переважна більшість громадян влаштовується на роботу шляхом укладення трудового договору як наймані працівники на підприємства, незалежно від їх форм власності.

Для реального здійснення громадянами цього права держава створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми створення робочих місць, професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки працівників відповідно до суспільних потреб.

Трудовий договір займає особливе місце в трудовому праві. На основі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом.

Не зважаючи на значну увагу до правового регулювання трудових договорів, потрібно відмітити і проблеми, які не врегульовані національним законодавством. До не вирішених питань сьогодення потрібно віднести підміну трудових договорів цивільно-правовими угодами надання послуг. У зв'язку з переходом багатьох підприємств на дистанційну роботу пов'язану з пандемією, потребують законодавчого закріплення та врегулювання питання роботи вдома в нових умовах і її нормативне закріплення. Слід зазначити, що поява нестандартної зайнятості, дистанційна робота знижує рівень правової

захищеності працівників та їх гарантії. Серед нагальних проблем постає розробка типової форми трудового договору для дистанційної роботи і закріплення особливостей таких трудових відносин у національному законодавстві з врахуванням позитивного досвіду розвинутих країн.

У Кодексі законів про працю чітко не закріплено етапи укладення трудового договору, оцінка ділових якостей працівника, яка є важливою складовою при прийнятті на роботу для роботодавця. Таким чином, сфера відносин з питань укладення трудового договору залишається чи не найбільш декларативною з позиції правового регулювання і потребує подальшого дослідження та вдосконалення.

Теоретична розробка та аналіз проблем, пов'язаних з особливостями різних видів трудових договорів сприятиме стабільності трудових відносин та забезпеченню прав і гарантій працівників. Розв'язання цих проблем дозволить удосконалити правові норми, регулюючі процес укладення трудового договору та інші питання, пов'язані з ним і зумовлює актуальність даної теми.

У юридичній літературі проблеми укладення трудового договору розглядалися в працях таких учених-юристів, як: Я.І.Безугла, І.В.Зуб, В.С.Венедіктов, С.В.Венедіктов, Т.А.Занфірова, М.І.Іншин, В.В.Лазор, Л.І.Лазор, С.С.Лукаш, Н.М.Мельничук, Д.І.Сіроха, П.Д.Пилипенко, С.В.Попов, В.І.Прокопенко, О.І.Процевський, С.М.Прилипко, В.І.Щербина, Г.І.Чанишева, Н.М.Хуторян, О.М.Ярошенко та інші.

Мета і завдання дослідження. Мета випускної кваліфікаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі проведення системного та комплексного науково-теоретичного аналізу трудового законодавства виробити пропозиції та рекомендації щодо вирішення проблем правового регулювання трудових договорів в сучасних умовах господарювання.

Для досягнення даної мети ставляться наступні завдання:

- проаналізувати поняття та юридичну природу трудового договору;

- дослідити класифікацію трудових договорів;
- визначити порядок укладення трудових договорів;
- розкрити підстави та порядок припинення трудових договорів;
- дослідити гарантії забезпечення реалізації трудових договорів у сучасних умовах господарювання;
- показати юридичну відповідальність за порушення правового регулювання договорів у трудовому праві.

Об'єктом дослідження виступає система суспільних відносин, що пов'язана з правовим регулюванням трудових договорів.

Предметом дослідження є трудові договори за законодавством України.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань використовувались такі методи дослідження: аналітичний та історичний – при накопиченні первинних даних та визначенні джерельної бази дослідження; метод порівняльного аналізу – для узагальнення поняття, видів та юридичної природи трудового договору (підрозділ 1.1., 1.2.); системного та структурного аналізу - для характеристики порядку укладення трудових договорів, а також підстав та порядку припинення трудових договорів (підрозділ 2.1., 2.2.); теоретичний – при визначенні особливостей та гарантій забезпечення реалізації трудових договорів у сучасних умовах господарювання (підрозділ 3.1.); моделювання – при розгляді юридичної відповідальності за порушення договорів у трудовому праві (підрозділ 3.2.).

Теоретичною основою роботи послуговували праці зарубіжних і українських дослідників щодо проблем, які стосуються трудових договорів.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що вони можуть бути використанні у науково-дослідницькій діяльності для подальшого вдосконалення правового врегулювання трудових договорів за чинним законодавством. Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право», при

підготовці та написанні підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначеної дисципліни.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 74 сторінки, із яких основна частина роботи займає 65 сторінки. Список використаних джерел складається з 76 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

1.1. Поняття та юридична природа трудового договору

Трудовий договір є одним з найголовніших інститутів трудового права. Саме на основі трудового договору виникають трудові правовідносини між працівником та роботодавцем. Та в цьому аспекті важливо розуміти, як саме виникло це поняття, коли та яким чином почала свій розвиток наймана праця та в якій формі вона виражалася. Без з'ясування усіх цих питань, вважаємо, неможливе зрозуміти ставлення суспільства до цього інституту трудового права в різні часи та стану його правового регулювання у сучасних умовах.

На сьогоднішній день трудовий договір опосередковується зі свободою праці, що зумовлюється вільним вибором партнерів і визначенням умов трудового договору, а також спирається на фактичне та юридичне забезпечення зайнятості. Основними його характеристиками є особиста свобода громадянина, а також юридична рівність його з власником засобів виробництва при вступі в договірні відносини.

Принцип свободи трудового договору виражає суть значної кількості норм, що регулюють прийом громадян на роботу, їх переведення і звільнення, а також доповнюється заборонаю необґрунтованих відмов у зміні суттєвих умов праці на прохання працівника. Принцип свободи трудового договору в законодавстві про працю підкріплюється відсутністю дискримінації, а також заборонаю примусової праці.

Переважає більшість громадян влаштовуються на роботу, укладають трудовий договір. Термін «договір» має багато значень, що передбачаються різними нормами цивільного, трудового, земельного, міжнародного права. Кожна з цих та інших галузей права розглядає договір як різновид угод, що

визнаються природою відносин, які становлять предмет регулювання цієї чи іншої галузі права [49, с. 527].

Як юридичний факт договір належить до числа правомірних дій, які спрямовуються його учасниками на виникнення, змінення або припинення правових відносин. Будь-який договір є угодою не менш як між двома сторонами. В той же час деякі договори можуть бути багатосторонніми угодами.

Трудова діяльність, яка протікає в рамках трудового договору, характеризується наступними правовими ознаками:

- праця юридично несамостійна, а така, що протікає в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи);
- не на основі власних засобів виробництва, а на кошти (капітал) власника;
- не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу і під гарантовану плату;
- виконання роботи певного виду (трудової функції);
- трудовий договір, як правило, укладається на невизначений час і лише у випадках, встановлених у законі, – на певний термін;
- здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, у колективі працівників (трудовому колективі);
- виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці);
- отримання від роботодавця у встановлені терміни грошової винагороди за роботу, що виконується;
- забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках;
- участь роботодавця в фінансуванні соціального страхування працівника [46, с. 344].

Слід підкреслити, що з точки зору права нема різниці чи працює особа за трудовим договором на державному підприємстві, в установі, у колективному господарстві, чи у фізичної особи. Всі наймані працівники мають однаковий правовий статус і будь-який власник відносно таких працівників зобов'язаний дотримуватись всіх правил і гарантій, передбачених трудовим законодавством і колективними договорами й угодами.

Законодавче визначення трудового договору вказує на його двосторонній характер і характеризує його як угоду. За трудовим договором працівник виконує роботу під керівництвом роботодавця, і останній зобов'язаний організувати роботу і забезпечити процес її виконання.

Вперше легальне поняття «трудоий договір» було дано в Кодексі законів про працю УРСР 1922 року. Відповідно до статті 27 цього Кодексу законів про працю трудовим договором визнавалась угода двох або більшого числа осіб, за якою одна сторона (найнятий) дає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за плату. При цьому трудовий договір укладався як тоді, коли не було колективною договору, так і тоді, коли такий договір був.

Пізніше Законом України від 20 березня 1991 року «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» була змінена стаття 21 Кодексу законів про працю, яка давала легальне визначення трудового договору. В новій редакції цієї статті термін «підприємство, установа, організація» був замінений терміном «власник або уповноважений ним орган» [54, с. 35].

В остаточній редакції статті 21 Кодексу законів про працю України 1971 року дає легальне визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і власником підприємства або уповноважений ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням 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 або угодою сторін [2].

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах.

Саме трудовий договір, на думку науковця О. В. Смірнова, у науці трудового права розглядається не тільки як юридичний факт, що спричиняє виникнення трудових правовідносин, а і як форма реалізації громадянами права на працю та як інституція трудового права, що об'єднує норми, які регулюють прийняття на роботу, переведення та звільнення [71, с. 171].

Так наприклад вчений Б. О. Горохов зазначає, що трудовий договір «є універсальним юридичним фактом, що породжує конкретні трудові правовідносини» [28, с. 32].

Науковець Л. П. Грузінова під трудовим договором розуміє основний спосіб реалізації права громадянина на працю, а також права на вибір професії, заняття та місця роботи. Конституційне право громадян на працю здійснюється і через укладення трудового договору [29, с. 29].

Цікавою є думка, за якою трудовий договір як угоду, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу певного роду, а підприємство (установа) зобов'язується виплачувати винагороду за виконану роботу відповідно до кількості та якості праці за заздалегідь встановленими нормами, і забезпечити працівнику умови праці відповідно до вимог законодавства.

А відповідно вчений І. Котюк визначає трудовий договір як угоду, що укладається між роботодавцем і працівником з метою визначення змісту трудових відносин, які встановлюються або мають бути встановлені [43, с. 233].

Отже, трудовий договір необхідно розглядати у таких аспектах: по-перше, як угоду про працю між працівником та роботодавцем; по-друге, як юридичний

факт, що є однією з головних підстав виникнення й формою існування трудових правовідносин в часі, як «елемент трудових правовідносин, який розкриває свій зміст у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках його сторін» [72, с. 121]; по-третє, як один із центральних правових інститутів трудового права.

Трудовий договір виступає як юридичний факт, що спричиняє виникнення індивідуальних трудових правових відносин, внаслідок чого особи договору (роботодавець та працівник) набувають певних прав та обов'язків в процесі виконання заздалегідь обумовленої праці.

У цьому аспекті слушною є думка науковця П. Д. Пилипенка, що трудовий договір належить до основних підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин, при цьому вчений вказує на своєрідну універсальність трудового договору як юридичного факту, що породжує трудові правовідносини [56, с. 31].

Отже, з моменту укладення трудового договору сторони набувають певних суб'єктивних прав та обов'язків, при чому варто зауважити про необхідність підпорядкування працівників внутрішньому трудовому розпорядку, умови якого, як правило, не відображаються у трудовому договорі, проте за невиконання яких, окрім зазначених у трудовому договорі обов'язків, працівника може бути звільнено.

Дуже доречно розглядати трудовий договір і як центральний інститут трудового права.

Саме з моменту укладення трудового договору виникають інші, залежні від нього правові норми, інститути трудового права такі, як заробітна плата, дисципліна праці, охорона праці, робочий час, час відпочинку та багато інших. У цьому аспекті інститут трудового договору утворює законодавчо впорядковану сукупність (систему) правових норм, якими регламентовано порядок та умови укладення трудового договору, змінення його умов та припинення дії останнього. Тобто трудовий договір є джерелом взаємних прав та обов'язків його сторін, а також необхідною передумовою для виникнення у

певного працівника інших правовідносин, що тісно пов'язані з трудовими (з матеріальної відповідальності, підвищення кваліфікації). Укладення трудового договору неминує спричиняє включення цих суб'єктів до цілої системи відносин, які регулюються трудовим правом. Інакше кажучи, відсутній трудовий договір – немає й трудового права [50, с. 109-110].

Так, відповідно до статті 39 Проекту Трудового кодексу України, 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 [16].

Таким чином, на нашу думку, під трудовим договором слід розуміти договір між працівником та роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу за визначеною трудовим договором трудовою функцією з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується надати відповідну роботу, обладнання, матеріали, сировину, забезпечити робоче місце працівника належними і безпечними санітарно-побутовими умовами, своєчасно виплачувати обумовлену заробітну плату та здійснювати соціальні відрахування у відповідні фонди.

Трудовий договір впливає на динаміку трудових відносин, породжуючи їх, змінюючи чи припиняючи. Він визначає і обсяг кореспондуючих прав та обов'язків сторін (виконувати роботу, виплачувати заробітну плату), регулює поведінку сторін при здійсненні трудових відносин (дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, забезпечувати належні умови праці).

За допомогою погодженого з власником або уповноваженим ним органом

волевиявлення і самозобов'язання працівника абстрактні права і обов'язки, що впливають з права на працю, перетворюються у конкретні права і обов'язки з трудових відносин між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.

Відповідно до статті сьомої Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, який Україна ратифікувала у 1973 року, держава визнає право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема:

- ✓ справедливу заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці;
- ✓ умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни та однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації [15].

Трудовий договір є найбільш поширеним способом реалізації принципу свободи праці, при якому кожний громадянин самостійно обирає шлях застосування своїх здібностей до праці: або самостійно здійснювати підприємницьку діяльність, або укласти трудовий договір із суб'єктами господарювання.

При укладанні трудового договору громадяни реалізують не тільки принцип свободи праці відповідно до статті 43 Основного Закону нашої країни, але й право на обрання професії, спеціальності, посади, місця роботи [1]. Кодекс законів про працю забороняє власнику або уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (зокрема стаття 31 Кодексу законів про працю України України) [2].

У науці трудового права трудовий договір розглядається в трьох аспектах.

Як юридичний факт трудовий договір є підставою виникнення та формою існування трудових правовідносин у часі, а також передумовою виникнення й існування інших правовідносин, тіснопов'язаних із трудовими. Зауважимо, що трудовий договір – це угода сторін, а трудові правовідносини – це правовий

зв'язок працівника й роботодавця.

Трудовий договір є також юридичним фактом реалізації працівником інших трудових прав та обов'язку працювати чесно й сумлінно в обраній сфері діяльності.

Як інститут трудового права трудовий договір – це система правових норм щодо прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, зміни умов праці та звільнення з роботи. Інститут трудового договору є серцевиною системи трудового законодавства [29, с. 30].

Таким чином, можна підбити підсумок, що трудовий договір – це основний інститут трудового права. Він охоплює правові норми, які визначають поняття, сторони й зміст трудового договору, а також порядок його укладення, зміни та припинення.

Отже, на підставі трудового договору виникають трудові правовідносини. Трудовий договір - це основний спосіб реалізації права громадянина на працю, а також права на вибір професії, заняття та місця роботи.

Трудовий договір – це згода на працевлаштування на конкретному підприємстві, в установі або організації на відповідних умовах, де трудові правовідносини регламентуються нормами трудового права.

У трудовому договорі найповніше виражається свобода волевиявлення його сторін. Трудовий договір – це двостороння угода, яка віддзеркалює інтереси сторін і відображає вільний вибір працівником сфери трудової діяльності, одержання роботи та її стабільність [55, с. 218].

Трудовий договір опосередковується свободою праці, що зумовлюється вільним вибором партнерів і визначенням умов трудового договору і спирається на фактичне та юридичне забезпечення зайнятості.

Основними його характеристиками є особиста свобода працівника, юридична рівність останнього з роботодавцем та їх вступ у договірні відносини. Тому суть трудового договору можна звести до свободи його укладення,

встановлення, зміни та припинення його умов, свободи вибору його зовнішньої форми. Але його юридична дія розпочинається тільки після юридичного оформлення трудового договору і з моменту безпосереднього виконання трудової функції працівником, тобто виникнення трудових правовідносин.

Таким чином, поняття трудового договору, яке надається сьогодні як діючим Кодексом законів про працю України (угода 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 підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, 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), так і Проектом Трудового кодексу (угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату) не відображають реалії сьогодення та об'єктивного стану розвитку світу.

Так, наприклад, у визначенні, що пропонується Кодексом законів про працю України, етимологічно невірно вказані сторони трудового договору (зокрема, щодо визначення роботодавця); у визначенні, що пропонується Проектом Трудового кодексу України, вказується, що працівник при виконанні роботи за трудовим договором має додержуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, бути під керівництвом та контролем роботодавця, однак, в сучасних умовах набуває широкого розповсюдження віддалена робота, яка

виконується вдома, але працівник зараховується до штату працівників підприємства [16].

Якщо взяти за основу ту редакцію, що пропонується Проектом Трудового кодексу України, то автоматично коло осіб, що можуть бути сторонами трудового договору звужується до переліку тих, що працюють із «підляганням внутрішнього трудового розпорядку» [16].

Також додержання санітарно-побутових умов праці, по-перше, є прямим обов'язком роботодавця, що визначений в Проекті як «створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці» (стаття 27) [16], а тому немає сенсу через нього розкривати сутність трудового договору (бо тоді треба всі обов'язки роботодавця та працівника перелічувати у визначенні), по-друге, у тому ж самому випадку віддаленої роботи роботодавець не може простежити за санітарно-побутовими умовами, в яких працює працівник.

Очевидно, що визначення трудового договору має бути об'єктивним, розкривати основну його сутність та відповідати умовам сьогодення, тому він має визначатися наступним чином: трудовий договір - це договір між працівником та роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується особисто виконувати доручену йому роботу (трудова функція), визначену цим договором та на умовах, визначених у договорі, а роботодавець - надати працівникові роботу за цим договором, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, робити всі передбачені законодавством відрахування до державних органів та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Отже, таке визначення трудового договору враховує всі зазначені в процесі дослідження проблеми:

- 1) вірно вказуються сторони трудового договору;
- 2) враховуються сучасні тенденції розповсюдження виконання роботи вдома, але при цьому гарантії та пільги, встановлені трудовим законодавством розповсюджуються на таких працівників, також, оскільки вони працюють за

трудовим договором, вони отримують страховий стаж;

3) вказується на один з основних обов'язків роботодавця - робити відрахування до державних органів, оскільки всі визначення не враховують, що трудовий договір укладається насамперед, щоб отримати статус працівника (суб'єкта трудового права) та отримувати всі відповідні гарантії, встановлені трудовим законодавством, більшість з яких можлива саме внаслідок проведення вказаних відрахувань;

4) зазначено, що робота виконується на умовах, визначених договором, тобто надається більше свободи при укладенні трудового договору, що дозволяє встановити прийнятні, але рівнозначно обов'язкові, для обох сторін умови співпраці;

5) збережено сутнісні ознаки трудового договору тих визначень, що пропонувалися раніше

З визначення трудового договору випливає що ця угода є двосторонньою, де однією стороною, як ми вже визначились, є роботодавець, а іншою – працівник.

1.2. Класифікація трудових договорів

Сьогодні Україна перебуває в стані значних змін в економічній, соціальній, суспільній сферах життя, відбувається активний перехід до ринкової економіки. Стан законодавства та реальний стан справ у сфері реалізації права на працю є основним показником розвиненості суспільства, а тому вимоги до нормативно-правових актів, що регулюють трудові правовідносини з кожним роком посилюються. У той же час відбувається розширення договірних засад у регулюванні трудових правовідносин. Значна роль у цьому сенсі відведена трудовим договорам, внаслідок укладення яких виникають трудові відносини між працівником і роботодавцем. У процесі трудової діяльності людина створює

певні соціальні блага, соціально реалізується як особистість та отримує моральне задоволення.

Без укладення трудового договору неможливим є реалізація багатьох прав та дотримання всіх свобод людиною при виконанні нею трудової функції. У цьому аспекті набуває особливої актуальності розуміння сутності, ознак та правової природи трудового договору як юридичного факту, що «запускає» механізм правового регулювання трудових відносин.

Трудовий договір є основою взаємовідносин працівника та роботодавця. Поняття трудового договору, як ми вже визначили, є досить багатогранним, а це передбачає досить різноманітну класифікацію трудових договорів – наявність широкого кола видів трудового договору.

Традиційною в науці трудового права є думка про поділ трудових договорів на декілька видів залежно від різних критеріїв поділу, таких як строк трудового договору, особливості його суб'єктного складу та змісту.

Найбільш усталеним є поділ трудових договорів залежно від строку. Так, виокремлюються договори на невизначений строк, строковий трудовий договір, договір на виконання певної роботи. Ця класифікація отримала легальне закріплення у Кодексі Законів про працю 1922 року та у Кодексі законів про працю 1971 року.

Відповідно до статті 23 чинного Кодексу законів про працю України розрізняються такі види трудового договору залежно від строку, на який вони укладаються:

- 1) безстрокові, тобто укладені на невизначений строк;
- 2) строкові, укладені на строк, визначений угодою сторін;
- 3) такі, що укладаються на час виконання певної роботи [2].

Існує багато думок з приводу того, на які види та залежно від яких критеріїв поділяються трудові договори. Подекуди вчені виділяють нові види трудових договорів, не визначаючи, за яким саме критерієм це було зроблено. Не

дивлячись на достатньо велику кількість наукових праць, що стосується трудових договорів, єдиного підходу до класифікації трудових договорів не існує і сьогодні. Про такий стан справ Н. Беркута сказала, що відсутність єдності серед вчених, недостатньо повна законодавча регламентація видів трудового договору обумовлюють необхідність спеціального комплексного дослідження даної проблеми, про що відзначається в літературі [17, с. 59].

Так наприклад, нами було виявлено, що науковець Н. Б. Болотіна, досліджуючи види трудового договору, виходила з законодавчо визнаних критеріїв диференціації, зазначивши що у законодавстві про працю розрізняють загальну правову модель трудового договору та її модифікації залежно від терміну, особливостей характеру роботи, що виконується, кількості трудових функцій, що виконуються, порядку виникнення трудових правовідносин та інше, та розглянула 14 видів трудового договору [21, с. 235].

На думку інших дослідників, критеріями класифікації трудових договорів повинні бути: порядок укладення та строк, на який укладається трудовий договір [33, с. 91-92].

А наприклад вчений В. І. Прокопенко розрізняв трудові договори залежно від їхнього змісту, форми, строку, порядку укладення [64, с. 223].

Також такі вчені як С. М. Прилипко і О. М. Ярошенко, визнаючи трудовий договір родовим поняттям, який об'єднує різноманітні угоди про працю, кожна з яких має специфічні ознаки, характерні для того чи іншого виду трудового договору, класифікують його за змістом, формою, строком дії, порядком укладення та іншими ознаками [62, с. 292].

Види трудового договору, на думку таких науковців В.Е. Теліпка та **О.Г.** Дутової, визначаються за різними критеріями: терміном дії, характером і кількістю виконуваних трудових функцій, порядком виникнення трудових правовідносин, специфіки змісту, форми, суб'єктів тощо [67, с. 133].

Існують й інші класифікації трудових договорів. Так, види трудового

договору визначаються за різними критеріями: терміном дії, характером і кількістю виконуваних трудових функцій, порядком виникнення трудових правовідносин тощо. За строком дії трудові договори поділяються, наприклад, на строкові та безстрокові. А з огляду на підстави виникнення трудових правовідносин вони бувають: звичайні, контракти, укладені за фактом обрання на посаду та призначення на посаду. За характером і кількістю виконуваних працівником трудових функцій можна виділити трудові договори: з державними службовцями, надомниками, сезонними та тимчасовими працівниками. При цьому розрізняють також договори за сумісництвом та за суміщенням. Окремо серед видів трудових договорів виділяються договори, укладені з іноземцями, молодими фахівцями, неповнолітніми, інвалідами тощо [62, с. 185].

Інші класифікували трудові договори за різними підставами. Так, залежно від того, який вид трудової діяльності оформлюється трудовим договором виділяють трудові договори про проходження служби, трудові договори про виконання роботи за робочими професіями, трудові договори, що укладаються з фахівцями та технічними працівниками. Трудові договори можуть бути класифіковані за змістом. Визначальним при проведенні даної класифікації може стати наявність у трудовому договорі загальних та спеціальних умов праці. Крім того, трудові договори поділяються на види залежно від строку їхньої дії.

На думку окремих вчених, трудові договори поділяються на окремі види не тільки за строком їхньої дії, але й за іншими ознаками, такими як особливості, пов'язані зі змістом трудового договору (наприклад, у працівників, що уклали трудовий договір з роботодавцем – фізичною особою) або порядком укладення трудового договору (за конкурсом, за виборами, актами призначення або затвердження на посаді, за рахунок встановлення квоти й ін.), або з урахуванням особливого характеру праці, підвищеними вимогами до рівня кваліфікації й відповідальності (керівник організації) тощо.

Крім того, трудові договори можуть бути класифіковані залежно від форми

трудового договору та суб'єктів угоди.

Залежно від особливостей порядку укладення та змісту трудових договорів можна здійснити класифікацію кожного виду трудових договорів на такі види.

Договір з невизначеним строком укладається:

- 1) звичайний, коли, як правило, обумовлюються сторонами місце роботи, трудова функція працівника. а у багатьох випадках і розмір заробітної плати. Такий договір укладається у більшості випадків;
- 2) контракт, який, як правило, належить до строкових договорів;
- 3) із заявленим строком для підготовки молодим робітником і молодим фахівцем за направленням по закінченню навчання у профтехучилищах, у вищих і середніх професійних освітніх закладах;
- 4) прийнятих за конкурсом;
- 5) за суміщенням професій;
- 6) з нештатним працівником;
- 7) про надомну роботу.

Строковий трудовий договір укладається:

- 1) у вигляді контракту;
- 2) за організованим набором;
- 3) для роботи у районах Крайньої Півночі або прирівняних до неї місцевостях;
- 4) на будь-який визначений календарний строк, що не перевищує п'яти років (наприклад, на час тривалої відпустки постійної працівниці у зв'язку з відпустками по вагітності та пологам і догляду за дитиною можна прийняти працівника за строковим договором. а можна і за договором для певної роботи);
- 5) для виробничого навчання або учнівський на строк не більше шести місяців, який потім трансформується у звичайний договір з невизначеним строком;
- 6) з керівником організації на строк, що визначається статутом даної

організації.

Договір на час виконання певної роботи може бути трьох видів:

- 1) договір про тимчасову роботу;
- 2) договір про сезонну роботу;
- 3) договір для певної іншої роботи (крім тимчасової та сезонної), яка за

своїм характером і обсягом повинна закінчуватися її виконанням [30, с. 192-193].

Також треба додати, що науковець С. О. Сільченко виділяє такі види строкових трудових договорів: договори, що укладаються на визначений строк і на час виконання певної роботи; трудовий контракт і трудові договори з елементами строковості [66, с. 42].

Аналізуючи зміст чинного Кодексу законів про працю України, окрім поділу трудових договорів на види залежно від строку, на який вони укладаються, можна виокремити такі види трудових договорів, як трудовий договір про суміщення професій (посад) та трудовий договір про сумісництво, які впливають з норм глави сьомої «Оплата праці».

Зі змісту інших глав Кодексу законів про працю можна виокремити трудові договори, що укладаються з урахуванням особливостей праці жінок, молоді, працівників, які поєднують роботу з навчанням та інших спеціальних сторін трудового договору. Не дивлячись на те, що окремої вказівки на існування ще однієї підстави для виокремлення додаткових двох видів трудових договорів, чинний Кодекс законів про працю України не містить, проте трудові договори можна класифікувати залежно від його форми, а саме: трудовий договір, укладений в письмовій формі, та трудовий договір, укладений в усній формі [50, с. 130-131].

Якщо розглядати проект Трудового кодексу України можна зробити висновок, що його норми містять більше видових класифікацій трудових договорів.

Відповідно до проекту Трудового кодексу трудові договори також

поділяються залежно від строку трудового договору, особливостей характеру діяльності та суб'єктного складу.

Проектом Трудового кодексу передбачається, що трудові договори можуть укладатися на невизначений та на визначений строк. Крім того, проектом Трудового договору передбачаються нові види трудового договору (типові та зразкові договори), які раніше не розглядалися як окремі види, оскільки для цього були відсутні підстави. Такий поділ було здійснено залежно від характеру встановлюваних трудовим договором положень щодо правовідносин між працівником та роботодавцем. Так, зазначається, що типові трудові договори є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. Вони затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади з питань праці. При укладенні трудового договору на підставі типового трудового договору сторони можуть включити до нього умови, які не передбачені ним, але, в той же час, не суперечать йому [16].

В свою чергу, зразкові трудові договори затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань праці і мають рекомендаційний характер.

На сьогодні виникає потреба в активізації наукових досліджень, пов'язаних з визначенням юридичної природи і змісту нестандартних трудових договорів, їх впливу на статус працівника та роботодавця. На сучасний період на нашу думку є дуже актуальним, а саме нетипова зайнятість. Тобто стандартною або типовою вважається повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором (частина перша стаття перша Закону України «Про зайнятість населення») [3]. Це – наймана праця на умовах повного робочого часу на основі безстрокового трудового договору. При зміні хоча б однієї з перелічених умов доцільно вести мову про нестандартну зайнятість.

Явище нетипової зайнятості добре відоме чинному законодавству про працю, ним регулюється, зокрема, самозайнятість, праця на умовах строкових

трудоу договорів або неповного робочого часу, праця за цивільно-правовими договорами. Ці види зайнятості досліджувалися наукою трудового права й отримали належне правове забезпечення. Однак, ними зміст категорії нестандартної зайнятості не вичерпується.

Сьогодні на ринку праці виникли нові форми нестандартної праці, не регламентовані чинним трудовим законодавством, серед яких варто відзначити дистанційну зайнятість (телероботу) і запозичену працю.

Тобто, в даному випадку Кодекс законів про працю містить загальні норми щодо зайнятості, а Закон України «Про зайнятість населення» та Конвенція Міжнародної організації праці № 177 про надомну працю мають спеціалізовані норми, щодо конкретних та нетипових випадків зайнятості населення.

Отже, на сьогодні найменш дослідженим у вітчизняній науці залишається договір, який опосередкує роботу за викликом.

Договори про роботу за викликом поділяються на два види.

Першим є так звані «угоди мінімум-максимум» (min-max contracts). У даному випадку встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі, якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка є меншою ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум часу.

Другий вид отримав назву договір «нуль годин» (zero-hours contract), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання. При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджуються. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати.

В свою чергу, договори «нуль годин» поділяються на два різновиди: відповідно до першого різновиду – працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий різновид передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи.

Отже, до нетипових ознак договору «мінімум-максимум» можна віднести такі: обов'язку надати роботу у роботодавця немає, а обов'язок працівника виконувати роботу компенсується мінімальним рівнем винагороди (як правило, шляхом визначення мінімальної кількості робочих годин за обліковий період), яка повинна бути виплачена працівникові незалежно від того, чи відпрацював працівник ці години, чи ні. Якщо працівник не відпрацював встановлену мінімальну кількість годин, то така винагорода не є заробітною платою, яка повинна бути виплачена за виконання трудової функції. Серед гарантійних та компенсаційних виплат, передбачених чинним законодавством України, така виплата не зазначена. Час очікування роботи працівником не є простоем і не повинен оплачуватися не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові окладу, як це передбачено частиною першою статтею 113 Кодексу законів про працю України [2].

Таким чином, у договорі «мінімум-максимум», на нашу думку, встановлюється «нестандартна» оплата праці, яку виплачують у випадку фактично невідпрацьованого мінімуму робочого часу.

За останні кілька років значного поширення набувають нетипові трудові договори з електронними надомниками (телепрацівниками). Вони характеризуються виконанням роботи висококваліфікованими фахівцями не в офісі роботодавця, а безпосередньо вдома у працівника або в спеціально обладнаних приміщеннях (телецентрах, телекоттеджах), як правило, в режимі гнучкого робочого часу. Технічною основою такої праці є використання сучасних засобів і видів телекомунікації: факс, телефон, комп'ютер з виходом в мережу Інтернет, електронна пошта та інше, що забезпечує можливість

спілкування з колегами і керівництвом в режимі реального часу. На сьогоднішній день праця даної категорії працівників не отримала законодавчої регламентації.

Також можна відмітити позикову працю – це робота, виконувана працівником певної кваліфікації, найнятим і наданим агентством позикової праці у розпорядження третьої сторони – користувача – для виконання певної роботи на користь останнього. Тобто, трудовий договір є тристороннім: працівник, агентство, третя сторона-користувач. Цікаво, що договірне трудове відношення, як правило, існує тільки між позиковим працівником й агентством позикової праці, а працівник при цьому працює, дотримуючись вказівок користувача. Агентство позикової праці частково делегує повноваження роботодавця користувачу.

До нестандартних форм зайнятості, як зазначає Колот А.М., належать такі її різновиди: зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; нереєстрована зайнятість у формальному секторі [39, с. 94].

Важливим постає питання визначення конфігурації трудових відносин, які і роблять систему трудових відносин, відповідно, і зайнятість працівників нестандартною (таблиця 1).

Таблиця 1

ХАРАКТЕРИСТИКИ НЕСТАНДАРТНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ЕЛЕМЕНТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	КОНФІГУРАЦІЇ НЕСТАНДАРТНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
спосіб найму	за усною домовленістю на певний фіксований строк; на умовах строкового трудового договору, але його умови визначені односторонньо роботодавцем (без дотримання законних стандартів) відповідно до його

	інтересів і не враховуючи інтереси найманого працівника; на умовах «стандартного» трудового договору, але його умови носять формальний характер і не дотримуються
умови звільнення	припинення трудових відносин ініційоване роботодавцем без завчасного попередження працівника і без виплати компенсації (вихідної допомоги); закінчення терміну домовленості або виконання визначеного обсягу робіт
спосіб оплати праці	почасова (по заниженим розцінкам); за гнучкими, нестабільними розцінками; за результатами праці без чіткого визначення критеріїв (якісних і кількісних показників результату діяльності)
розмір оплати праці	чітко необумовлений; розмір оплати праці обумовлено, але домовленості порушено роботодавцем
організація робочого часу	гнучкий, нерегламентований графік; жорстко регламентований з порушенням (перевищенням) законодавчо визначеної тривалості робочого дня
умови праці	— не відповідають встановленим нормам і стандартам
право на оплачувану відпустку	відсутнє; надається, але не оплачується; надається в неповному обсязі
право на лікарняний	відсутнє; надається і фіксується у відповідних документах, але не оплачується; надається, але не фіксується і не оплачується;
наявність додаткових благ і соціального пакету	недоступні; дуже обмежений, вибірковий доступ;
захищеність праці	— відсутній доступ до механізму соціального захисту (льготам, допомогам тощо)
вирішення трудових конфліктів	мовчазне прийняття позиції роботодавця; звільнення працівника
можливість відстоювати свої права на робочому місці	— відсутня, через відсутність профспілок

Враховуючи результати нашого дослідження та проведеного аналізу наукових робіт зарубіжних і вітчизняних учених, ми прийшли до висновку, що відповідність характеристик зайнятості цим критеріям дає нам підґрунтя класифікувати її як нестандартну.

Отже, приходимо до загального висновку, що на сьогодні великий пріоритет віддається нетиповим трудовими договорами, таким як телеробота (електронні домашні промисли), робота на підставі строкового трудового договору, робота на умовах неповного робочого часу. Зростає тенденція до індивідуалізації умов праці, персоналізації режимів робочого часу.

Також, значного поширення отримують позмінна робота, робота за викликом, робота в режимі гнучкого робочого часу, робота в режимі ущільненої робочої тижні і ущільненого робочого дня і таке подібне. Їх використання сприяє підвищення ефективності виробництва, поліпшення якості виконуваних робіт, послуг, що надаються.

Відповідно на сьогодні не всі види зайнятості та трудової діяльності є врегульованими трудовим законодавством, що потребує свого вирішення згідно вимог сучасності, тобто внесення потрібних змін до Проекту Трудового кодексу України.

РОЗДІЛ 2

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

2.1. Порядок укладення трудових договорів

Відповідно до Конституції України забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору в залежності від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця про зарахування працівника на роботу, які не є письмовими формами трудового договору. Для деяких видів трудових договорів розроблено типові письмові форми трудового договору. Дотримання письмової форми є обов'язковим:

- при організованому наборі працівників;
- при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними та геологічними умовами й умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- при укладенні контракту;
- у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- при укладенні трудового договору з неповнолітнім. Неповнолітні, тобто особи, які не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України;

- при укладенні трудового договору з роботодавцем - фізичною особою. У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання. Форма та порядок реєстрації трудового договору між працівником та фізичною особою регламентується наказом Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю» 08.06.2001 № 260;

- в інших випадках, передбачених законодавством України. Наприклад, при укладенні трудового договору з особою, яка приймається для проходження альтернативної (невійськової) служби; при укладенні трудового договору працівника з релігійною організацією; з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею; про участь в оплачуваних громадських роботах; з надомниками.

Дотримання письмової форми - обов'язкове у випадках, установлених статтею 24 Кодексу законів про працю України [2]. Письмова форма трудового договору передбачена й іншими нормативно-правовими актами. У письмовій формі трудового договору визначаються обов'язки працівника та роботодавця щодо умов трудового договору. Письмовий трудовий договір укладається, як правило, у двох примірниках і підписується його сторонами.

У трудовому договорі зазначаються: прізвище, ім'я, по батькові працівника і роботодавця, що уклали трудовий договір, і такі умови трудового договору:

- місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу);
- дата початку роботи;

- найменування посади, спеціальності, професії із зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розкладу організації, конкретна трудова функція;
- права й обов'язки працівника та роботодавця;
- характеристики умов праці, компенсації та пільги працівникам за роботу у важких, шкідливих, небезпечних умовах;
- режим праці й відпочинку (якщо він стосовно даного працівника відрізняється від загальних правил, встановлених в організації);
- умови оплати праці (у тому числі доплати, надбавки та заохочувальні виплати);
- види й умови соціального страхування, безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю.

У трудовому договорі можуть передбачатися умови щодо випробування, про нерозголошення охоронюваної законом таємниці (державної, службової, комерційної), про обов'язок працівника відпрацювати після навчання не менше встановленого договором терміну, якщо навчання здійснювалося за рахунок коштів роботодавця, а також інші умови, що не погіршують становище працівника порівняно із законодавством України про працю.

У договорі доцільно зазначити, що умови укладеного трудового договору можуть бути змінені тільки за угодою сторін і в письмовій формі.

Коли укладається строковий трудовий договір, то в ньому зазначаються строк його дії й обставина (причина), що є підставою для його укладення.

Правове регулювання трудових відносин забезпечується наявністю загальних нормативних актів, які поширюють свою дію на всіх без винятку осіб під час реалізації ними права на працю, та спеціальних, які регулюють трудові відносини лише певної категорії працюючих: жінок, дітей, інвалідів, державних службовців та ін.

Зазначені норми поширюються на всіх працівників незалежно від сфери

застосування їх праці та характеру їх трудової діяльності. Диференціація дозволяє врахувати різні види та сторони суспільних відносин, пов'язаних з працею, а також особливості правового статусу їх суб'єктів. Фактична домовленість потенційного працівника і потенційного роботодавця про можливий прийом на роботу потребує свого належного юридичного оформлення.

Під оформленням трудового договору розуміється процедура внесення власником або уповноваженим ним органом у відповідні документи, що мають юридичне значення для працівника, у строки, встановлені законодавством, точних відомостей про працівника і його посаду, спеціальність, кваліфікацію, строки роботи та ін.

Таким чином, треба узагальнити, що форма трудового договору - це зовнішнє вираження, оформлення і документальне фіксування змісту трудового договору.

Трудовий договір є найбільш поширеним способом реалізації принципу свободи праці, при якому кожний громадянин самостійно обирає шлях застосування своїх здібностей до праці: або самостійно здійснювати підприємницьку діяльність, або укласти трудовий договір із суб'єктами господарювання.

При укладанні трудового договору громадяни реалізують не тільки принцип свободи праці відповідно до уже неодноразово нами згаданою статті 43 Основного Закону нашої країни, але й право на обрання професії, спеціальності, посади, місця роботи [1].

Кодекс законів про працю забороняє власнику або уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (зокрема стаття 31 Кодексу законів про працю України) [2].

Законодавство України про працю дозволяє при прийнятті на роботу сторонам трудового договору домовлятися про будь-які умови праці, аби тільки

вони не погіршували становище працівника порівняно з чинним законодавством (зокрема стаття дев'ята Кодексу законів про працю України) [2].

Отже, слід пам'ятати про вимогу, встановлену статтею 9 КЗпП України. Відповідно до статті 9 КЗпП України, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними [2].

Надаючи сторонам договору широкі можливості щодо встановлення взаємних прав та обов'язків, ця стаття передбачає межі індивідуального регулювання.

З визначення поняття трудового договору, даного в статті 21 Кодексу законів про працю України, випливає, що трудовий договір вступає в силу з моменту, який визначається сторонами при прийнятті на роботу. При відсутності вказівки про момент вступу договору в силу, він вважається укладеним з моменту досягнення згоди щодо змісту майбутньої роботи.

Варто зазначити, що порядок укладення трудового договору та перелік документів, які необхідно надати працедавцю, залежить від багатьох умов, серед яких необхідно виокремити наступні: а) умови праці; б) рівень трудової правоздатності працівника; в) характеристика виконуваної роботи, тобто чи передбачається виконання роботи, що потребує певної кваліфікації працівника; г) праця, пов'язана з додержанням державної таємниці; д) підстави прийняття працівника до роботи.

Важливою умовою для укладення трудового договору є бажання потенційного працівника та працедавця укласти такий договір. Та лише після цього дістає свого початку процедура укладення трудового договору. Діючим трудовим законодавством не встановлений порядок укладення трудового договору, але, на нашу думку, в загальному вигляді укладення трудового договору складається з декількох етапів. Такими етапами можна назвати наступні:

- 1) подання працівником заяви про прийняття на роботу та надання відповідних документів;
- 2) оформлення трудового договору у відповідній формі;
- 3) видання наказу про прийняття працівника на роботу;
- 4) ознайомлення працівника з наказом про прийняття на роботу;
- 5) оформлення трудової книжки працівника.

Отже, по-перше процедура укладення трудового договору передбачає підготовчу стадію, що пов'язана з такими обставинами, як:

- а) з'ясування найбільш прийнятних умов праці, у тому числі умов трудового договору;
- б) з'ясування переліку можливих гарантій та обмежень при укладенні трудового договору;
- в) визначення переліку документів, які необхідно мати для належного укладення трудового договору;
- г) пошук належного контрагента як сторони трудового договору [41, с. 135].

По-друге, при укладенні трудового договору особа - майбутній працівник має подати необхідні документи [35, с. 173]. За змістом Кодексу законів про працю України при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи (зокрема стаття 24 Кодексу законів про працю) [2]. Однак запропонований перелік видається формальним і доповнюється такими документами, як: заява про прийняття на роботу (засвідчення волевиявлення майбутнього працівника щодо укладення трудового договору), автобіографічні відомості, копія ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податків або відомості про відмову у прийнятті), копія страхового свідоцтва (за

наявності), а також інші документи, передбачені законодавством при прийнятті на окремі роботи (професії, посади).

У Кодексі законів про працю України встановлено, що при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством. Очевидно, що перелік документів, які мають подаватися при укладенні трудового договору, має бути чітко визначений у майбутньому Трудовому кодексі України.

По-третє, сторони трудового договору мають погодити істотні умови (умови про трудову функцію, місце роботи, оплату праці, час початку роботи) і факультативні умови (наприклад, умова про строк трудового договору, застосування випробувального терміну, робоче місце тощо).

Характеризуючи укладення трудового договору в письмовій формі, слід констатувати, що відповідна процедура передбачає:

- 1) подання заяви та інших відповідних документів зі сторони майбутнього працівника;
- 2) оформлення істотних і факультативних умов в окремий правовий документ (трудовий договір), який підписується сторонами;
- 3) видання наказу чи розпорядження роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу, який має відповідати змісту письмового трудового договору;
- 4) ознайомлення працівника із зазначеним вище наказом чи розпорядженням роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу;
- 5) повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про

прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [42, с. 136].

По-четверте, важливою стадією укладення трудового договору є набрання ним чинності. Як відомо, Кодекс законів про працю України цих питань чітко не регламентує. Разом з тим, враховуючи сутність трудового договору, його ознаки як ключового правочину в трудовому праві, доречно наголосити, що набрання ним чинності пов'язано з такими моментами: укладення трудового договору; підписання трудового договору; видання наказу (розпорядження) про зарахування працівника на роботу.

По-п'яте, важливим етапом укладення трудового договору є попередження працівника про умови праці (зокрема стаття 29 Кодексу законів про працю України) [2].

По-шосте, роботодавець або уповноважений ним орган мають оформити трудову книжку працівника, внести відповідний запис, а також забезпечити соціальне страхування працівника (його права з питань соціального страхування) відповідно до чинного законодавства України.

Одним з найважливіших етапів укладення трудового договору є етап видання наказу про прийняття працівника на роботу. Статтею 24 Кодексу законів про працю України передбачається, що укладений трудовий договір оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівників на роботу [2]. З чого випливає, що наказ або розпорядження про взяття працівника на роботу оформляється незалежно від того, в усній чи письмовій формі укладено трудовий договір, тобто наказ або розпорядження можна розглядати як своєрідний акт застосування права, що свідчить про факт укладення між працівником та роботодавцем трудового договору.

Відповідно до частини другої статті 24 Кодексу законів про працю України укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням

власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу [2].

Отже, оформленням укладення трудового договору вважається видання наказу про зарахування працівника на роботу та внесення роботодавцем у документи, які мають правове значення для працівника, точних відомостей про нього і його роботу відповідно до чинного законодавства вже після досягнення згоди сторін або після укладення трудового договору [45, с. 9].

Оформлення укладення трудового договору розглядається як певний процес, який включає:

- подання заяви працівником роботодавцю (усної чи письмової) або подача роботодавцем потенційному працівникові пропозиції про укладення трудового договору та надання працівником усіх передбачених документів, які необхідні для укладення трудового договору;
- підписання сторонами письмового договору;
- видання роботодавцем на підставі досягнутої угоди або підписаного трудового договору наказу про зарахування працівника на роботу;
- ознайомлення працівника із наказом про прийняття його на роботу;
- внесення до трудової книжки відповідного запису;
- реєстрація трудового договору із певною категорією працівників чи роботодавців у державних органах та органах місцевого самоврядування.

Таким чином, з огляду на зазначене вище, приходимо до наступного висновку, що основними тенденціями вдосконалення процедури укладення трудового договору є проведення якісної і системної, суспільно схваленої кодифікації трудового законодавства та ухвалення Трудового кодексу України, на підставі якого:

- 1) має бути вироблено дієвий, доступний і прозорий механізм укладення трудового договору за паритетної участі працівника і роботодавця;
- 2) має бути запроваджено письмову форму трудового договору;

- 3) особа - майбутній працівник до моменту підписання трудового договору має бути проінформована про умови праці, пільги, гарантії та обмеження;
- 4) роботодавець має обов'язково видати працівникові примірник трудового договору, примірник наказу про зарахування на роботу, роз'яснити працівникові його права та обов'язки, гарантії, пільги та обмеження.

2.2. Підстави та порядок припинення трудових договорів

Питання, пов'язані з виникненням, зміною чи припиненням трудових відносин, завжди перебували у центрі уваги багатьох вчених трудового права. Особливий інтерес викликають проблеми, що стосуються визначення правоприпиняючих юридичних фактів як підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин.

Так наприклад вчений В.С. Венедіктов під припиненням трудового договору вбачає родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків, як по ініціативі працівника, власника або уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і в зв'язку з вибуттям працівника із спискового складу підприємства в зв'язку з його смертю [25, с. 106].

Вчений В.І. Прокопенко зазначає, що «припинення трудового» договору є родовим поняттям, яке охоплює усі випадки припинення трудових відносин [63, с. 235].

Згідно позиції науковця Н.Б. Болотіної, припинення трудового договору є найбільш широким за обсягом і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі за угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємства та інше [20, с. 281].

В свою чергу термін «розірвання трудового договору» передбачає припинення трудового договору з ініціативи однієї із сторін трудових

правовідносин - працівника або власника чи уповноваженого ним органу, а в деяких випадках і третьої особи, яка вимагає розірвання трудового правовідношення. При цьому можливість та право вимагати розірвання трудового договору або контракту третьою особою, що не є стороною трудового договору, повинне бути передбачено діючим законодавством про працю [25, с. 107].

Розірвання трудового договору виражає волю його сторін, тобто ініціативу тієї чи іншої сторони, або волю певного органу, який не виступає його стороною (виборний орган первинної профспілкової організації військкомат тощо) [68, с. 280].

Припинення трудового договору можливе тільки з підстав, передбачених законодавством. Крім того, звільнення працівника по тій чи іншій підставі можливо лише при дотриманні визначених законодавством умов та порядку застосування даної підстави.

При цьому слід розрізняти підстави і причину звільнення. Підстава звільнення, виражається в заяві, яка зазначається відповідно до формулюваннями, відображеними в статті 35 Кодексу законів про працю України. Наприклад: «за згодою сторін»; «У зв'язку із закінченням строку трудового договору», «за власним бажанням» і так далі. Причина звільнення розкриває мотиви, що спонукали працівника звернутися до наймача із заявою про звільнення.

Таким чином, стаття 36 Кодексу законів про працю України передбачає, що трудовий договір між працівником та працедавцем припиняється з наступних підстав:

- угода сторін;
- закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;

- призов або вступ 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 статті 119 Кодексу законів про працю України;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», 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»;
- набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках
 - підстави, передбачені контрактом;
 - підстави, передбачені іншими законами [2].

Треба додати, що Кодекс законів про працю України містить не повний перелік підстав для звільнення. Деякі визначаються спеціальними законами.

Підстави припинення трудового договору, передбаченні іншими законами визначає пункт 9 статті 36 Кодекс законів про працю України. До таких, зокрема, можна віднести Закон України «Про Національну поліцію», «Про прокуратуру».

Процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин включає в себе такі стадії як:

- написання заяви працівником;
- видання наказу власником або уповноваженим ним органом, в якому зазначається підстава розірвання трудового договору з посиланням на відповідний пункт і статтю закону;
- оформлення трудової книжки;
- проведення розрахунку в останній день роботи включаючи виплату вихідної допомоги в передбачених законом випадках.

Припинення дії трудового договору оформляється наказом (розпорядженням) власника або його уповноваженого, в якому зазначається підстава припинення трудового договору з посиланням на відповідний пункт і статтю законодавства. Аналогічний запис робиться і в трудовій книжці. Звільнення не може провадитися з підстав, не передбачених законом.

У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця останній зобов'язаний також у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника (стаття 47 Кодексу законів про працю України) [2].

На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний також видати йому довідку про спеціальність, кваліфікацію, посаду, час роботи та його заробітну плату. У разі затримання видачі трудової книжки чи невиплати необхідних сум з вини власника підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного

розрахунку (стаття 117 Кодексу законів про працю України) [2].

Отже, підсумуємо, що припинення трудового договору є правомірним за одночасної наявності таких умов: 1) передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору; 2) дотримання порядку звільнення; 3) юридичного факту припинення трудового договору (наказу чи розпорядження роботодавця, заяви працівника, відповідного документа особи, уповноваженої вимагати розірвання договору).

РОЗДІЛ 3

ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЇХ ПОРУШЕННЯ

3.1. Гарантії забезпечення реалізації трудових договорів у сучасних умовах господарювання

Без створення широко розвинутої системи ефективних гарантій неможливо забезпечити кожному громадянину безперешкодне здійснення всього комплексу наданих йому трудових прав.

З огляду на це реалізація особою права на працю як конституційного права кожної людини вимагає особливих юридичних гарантій його забезпечення. Питання юридичних гарантій прав та свобод людини у загальному контексті проблематики його правового положення залишаються одними із самих актуальних, особливо, на сучасному етапі формування в Україні правової державності.

Слово «гарантія» означає «забезпечення, запурука». Гарантувати - означає «забезпечувати, ручатися, встановлювати гарантії». Крім того, термін «гарантія» вживається для позначення засобів, за допомогою яких здійснюється забезпечення. Називають гарантіями також умови, необхідні для реалізації тих чи інших прав [32, с. 170].

Гарантії в трудовому праві - це передбачені правовими нормами правила, які гарантують права осіб у процесі виникнення, існування, зміни та припинення трудових правовідносин, що стосуються реалізації трудових договорів.

Можна дати таке визначення гарантій здійснення (в тому числі охорони й відновлення) трудових прав громадян: гарантії - це закріплені в законодавстві умови та засоби, що забезпечують суб'єктам трудових і похідних від них правовідносин реальні можливості для охорони, безперешкодного здійснення,

відновлення (у випадку порушення) їх суб'єктивних прав і належного виконання ними обов'язків, що стосуються реалізації трудових договорів.

Зазначимо, що вказані вище трудові гарантії, що забезпечують реалізацію наданих робітникам прав, мають як нематеріальний (наприклад, умова про строк трудового договору як гарантія дотримання прав працівників у трудових правовідносинах), так і матеріальний (збереження середнього заробітку) характер.

Відповідно у трудовому законодавстві слову «гарантія» надається різне значення. Ми пропонуємо своє визначення, гарантії - це закріплені в законодавстві умови та засоби, що забезпечують суб'єктам трудових і похідних від них правовідносин реальні можливості для охорони, безперешкодного здійснення, відновлення (у випадку порушення) їх суб'єктивних прав і належного виконання ними обов'язків.

Особливе місце серед юридичних гарантій у трудовому праві посідають гарантії прав фізичної особи при укладенні трудового договору. Сьогодні національне законодавство закріплює доволі великий перелік юридичних гарантій прав людини при укладенні трудового договору, однією з таких гарантій якраз і є умова про строк трудового договору як гарантія дотримання прав працівників у трудових правовідносинах.

Разом з тим не всі вони є сьогодні дієвими, окремі з них мають певні прогалини, які дозволяють їх обходити. Тому на нашу думку існує необхідність викладення норми, яка міститься в першому реченні частини першої статті 2 Кодексу Законів про працю України, наступним чином: «Право кожного на працю на підставі трудового договору з її оплатою не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і посади, гарантується державою».

Також слід звернути увагу на певну некоректність норми, яка міститься в першому реченні частини другої статті 2 Кодексу Законів про працю України:

«Робітники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, підприємства або з фізичною особою». Слід зауважити, що статус робітника набувається фізичною особою після укладення трудового договору. Тому раджу вищенаведену норму викласти наступним чином: «Фізичні особи реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, підприємства або з фізичною особою.».

Однією з найважливіших юридичних гарантій прав фізичної особи при укладенні трудового договору є норма частини першої статті 22 Кодексу Законів про працю України, яка забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Національний законодавець не розкриває зміст поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». На нашу думку, необґрунтованою є відмова в укладенні трудового договору за наявності вакантного робочого місця (посади), невмотивована чи мотивована посиланнями на обставини, які не належать до ділових якостей фізичної особи.

Однією з умов, що надають можливість укласти строкові трудові договори, є характер наступної роботи. Це об'єктивна ознака, яка не залежить повністю від волі людини, характеризує роботу, обумовлену при укладенні трудового договору та унеможлиблює її виконання постійно. Інакше кажучи, за своїм характером робота має бути непостійною саме для даного роботодавця і тривати певний проміжок часу, тривалість якого в момент укладення трудового договору сторонам точно ще не відома. У кожному випадку роботодавець має достовірно визначити характер подальшої роботи, для виконання якої необхідно укласти строковий трудовий договір [23, с. 115].

Наступним критерієм є умови виконання роботи за цим договором. Вони вже характеризують не саму роботу (вона, як правило, є постійною), а зовнішні фактори: виробничі, соціальні, за яких вона має виконуватись. Цю сукупність факторів можна розподілити на окремі групи:

1. Зовнішні виробничі умови, які не залежать від сторін трудового договору. Вони визначаються або особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, або зумовлені сучасним станом розвитку виробничих сил суспільства.

2. Внутрішні виробничі умови, що виникають на окремо взятому підприємстві внаслідок певних дій суб'єктів трудових правовідносин або внаслідок подій, які стосуються цих же суб'єктів. Це, наприклад, відсутність працівника, який постійно виконує певну роботу, що зумовлює потребу укладення строкового трудового договору з тимчасовим заступником.

Залежно від умов виконання роботи строковий трудовий договір має укладатись також з працівниками, повноваження котрих є обмеженими у часі законом або внутрішніми нормативними документами роботодавця, а також у разі працевлаштування іноземців в Україні.

Обставиною, що обумовлює потребу укладення строкового трудового договору, є також наявність фінансування певних робіт: науково-дослідної діяльності, інвестиційних проектів, будівництва господарським способом, концесій та інших заходів, що мають обмеження у часі та визначені рамки фінансової підтримки.

Наступним фактором, що зумовлює можливість укладення строкового трудового договору, є інтерес працівника. На нашу думку, цей критерій є найменш чітким, тому що інтерес знаходить прояв у будь-якому випадку укладення трудового договору. Тому слід додатково визначати ті причини, що слугують унеможливленню встановлення трудових відносин на невизначений строк. Вважається, що надання додаткових соціально-економічних пільг для працівника за строковим трудовим договором може спонукати його укласти таку угоду, і це відповідатиме вимогам частини другої статті 23 Кодексу законів про працю України [2]. При розгляді спорів слід встановлювати, чи були фактично надані ці пільги, чи виконав свої зобов'язання роботодавець в повному

обсязі. Зацікавленість працівника може бути викликана також іншими причинами, наприклад, побутовими, сімейними обставинами, наявністю певних чинників, які перешкоджають постійному проживанню в даній місцевості (стан здоров'я, кліматичні умови, тощо).

Тож на нашу думку доцільно запровадити обов'язкову письмову форму строкових трудових договорів для безпосереднього внесення в текст договору обставин, що зумовлюють потребу застосування цієї угоди.

Частина другої статті 23 Кодексу Законів про працю України передбачає можливість укладення строкового трудового договору в інших випадках, передбачених законодавчими актами [2]. Таким чином, виникає потреба з'ясувати, які нормативно-правові акти, вказані в даній нормі, є законодавчими.

Необхідно відзначити, що окремим категоріям населення національний законодавець встановлює додаткові гарантії при укладенні трудового договору. Це, передусім, робиться для тих, хто перебуває у соціально вразливому стані та не може гідно конкурувати на ринку роботи. Насамперед, це вагітні жінки та жінки, які мають малолітніх дітей. Зрозуміло, що зазначені категорії населення, виконуючи суспільно важливі функції відтворення населення та виховання дітей, не можуть на рівних працювати з іншими працівниками, повністю віддаючись виробничому процесу. Державою для них передбачені пільги у тривалості робочого часу та часу відпочинку, в охороні роботи тощо. З огляду на це роботодавці не палають бажанням приймати на роботу вказану групу населення.

Розуміючи зазначені ризики, держава встановлює спеціальні гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають малолітніх дітей, при укладенні трудового договору. Так, відповідно до статті 184 Кодексу законів про працю України забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років

або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Ще однією категорією населення, якій встановлено спеціальні гарантії при укладенні трудового договору, є неповнолітні. Слід одразу відзначити, що термін «неповнолітній» є загальноживаним як у трудовому законодавстві, так і в інших галузях національного законодавства. Традиційно під ним розуміються особи віком до 18 років. Саме з цього віку, за загальним правилом, в Україні особа стає повнолітньою. Неповнолітні, з огляду на фізіологічні, фізичні та інші властивості свого організму, об'єктивно не можуть працювати на рівних з повнолітніми працівниками.

Відповідно до статті 187 Кодексу законів про працю України неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони роботи, робочого часу, відпусток та деяких інших умов роботи користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Слід звернути увагу на те, що трудове законодавство, за загальним правилом, дозволяє працювати неповнолітнім на підставі трудового договору з шістнадцяти років (згідно до частини першої статті 188 Кодексу законів про працю України). Як виняток за певних умов можна приймати на роботу п'ятнадцятирічних осіб (згідно до частини другої статті 188 Кодексу законів про працю України) та чотирнадцятирічних (згідно до частини третьої статті 188 Кодексу законів про працю України). Зазначену норму слід вважати гарантією незастосування в Україні дитячої роботи.

Юридичною гарантією при укладенні трудового договору з особою молодше вісімнадцяти років слід вважати заборону приймати таких осіб на роботи з важкими, шкідливими або небезпечними умовами роботи, а також на підземні роботи, встановлену частиною першою статті 190 Кодексу законів про

працю України.

До відповідних гарантій можна віднести також заборону на залучення робітників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (згідно до статті 192 Кодексу законів про працю України).

Також юридичною гарантією є і те, що для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років. Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом (згідно до статті 193 Кодексу законів про працю України) [74, с. 7].

Ще однією категорією, яка забезпечується державою спеціальними гарантіями при укладенні трудового договору, є особи з інвалідністю. Переважно, гарантії при укладенні трудових договорів з інвалідами містяться у Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ.

Відповідно до статті 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом [4].

В Україні забороняється дискримінація за ознакою інвалідності взагалі і зокрема при укладенні трудового договору. Національне законодавство

забороняє, зокрема, відмову в укладенні трудового договору з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я особи перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці роботи інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів.

Важливою юридичною гарантією трудових прав інвалідів при прийнятті на роботу є встановлення певного відсотка обов'язкового їх прийняття для роботодавців. Так, відповідно до статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних робітників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця. Виконанням вищезазначеного нормативу робочих місць вважається працевлаштування інвалідів, для яких це місце роботи є основним [4].

Таким чином, варто узагальнити, що на нашу думку існує необхідність викладення норми, яка міститься в першому реченні частині першій статті другій Кодексу законів про працю України, наступним чином: «Право кожного на працю на підставі трудового договору з її оплатою не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і посади, гарантується державою».

Також слід звернути увагу на певну некоректність норми, яка міститься в першому реченні частини другої статті 2 Кодексу законів про працю України: «Робітники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, підприємства або з фізичною особою». Слід зауважити, що статус робітника набувається фізичною особою після

укладення трудового договору. Тому радимо вищенаведену норму викласти наступним чином: «Фізичні особи реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, підприємства або з фізичною особою.».

Норма частини першої статті 22 Кодексу законів про працю України забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Національний законодавець не розкриває зміст поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». На нашу думку, необґрунтованою є відмова в укладенні трудового договору за наявності вакантного робочого місця (посади), невмотивована чи мотивована посиланнями на обставини, які не належать до ділових якостей фізичної особи. Поряд із категорією «необґрунтована відмова в укладенні трудового договору» в юридичній літературі вживається категорія «незаконна відмова в укладенні трудового договору». На наш погляд, більш правильно затвердити в статті 22 Кодексу законів про працю України визначення понять «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу», «необґрунтована відмова в укладенні трудового договору» та «ділові якості фізичної особи».

3.2. Юридична відповідальність за порушення договорів у трудовому праві

На етапі переходу до ринкових відносин, при усе ще невисокій оплаті праці та недосконалій системі матеріальних заохочень, одним із засобів забезпечення трудової дисципліни продовжують залишатись заходи юридичної відповідальності, що можуть застосовуватись до працівників, які не дотримуються встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку.

Головними з них є вид правопорушення і характер вжитих санкцій. Так, за порушення трудових прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин може бути притягнуто до таких видів юридичної відповідальності: кримінальної,

адміністративної, дисциплінарної і матеріальної (майнової).

Вид відповідальності	Дисциплінарна відповідальність	Матеріальна відповідальність	Адміністративна відповідальність	Кримінальна відповідальність
Критерій				
1.Зміст	Це обов'язок працівника понести негативні наслідки особистого, організаційного або матеріального характеру із застосуванням до нього відповідним керівником підприємства, установи, організації дисциплінарного стягнення за порушення дисципліни праці.	Це обов'язок відшкодувати у встановленому законом порядку розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації внаслідок порушення трудових обов'язків шляхом вчинення винних і протиправних діянь.	Такий вид відповідальності більше застосовується у сфері управління праці, а тому стосується саме роботодавця (посадових осіб), як управлінця тим чи іншим підприємством, установою, організацією, не залежно від форми власності.	Основна особивість та відмінність полягає в тому, що підставою притягнення до відповідальності є вчинення особою суспільно небезпечного діяння, що заподіює істотної шкоди суспільним відносинам. Вичерпний перелік складів злочинів передбачений Кримінальним кодексом України.
2.Підстава притягнення до відповідальності (приклади статей)	Дисциплінарний проступок – винне і протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, які покладені на нього трудовим законодавством, колективним договором і трудовим договором.	Вчинення проступку, який складається з чотирьох елементів (умови матеріальної відповідальності): винне протиправне діяння, пряма дійсна шкода, причинний зв'язок між діянням та	Вчинення адміністративного правопорушення (проступку), який передбачений КУпАП. Наприклад, порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці (згідно	Наявність в діях індивіда складу злочину. Наприклад, грубе порушення законодавства про працю (згідно статті 172 Кримінального кодексу України); примушування до участі у

		шкодою, вина. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності передбачені згідно статті 133 Кодексу законів про працю України (і для працівників, і для керівників та їх заступників), повної матеріальної відповідальності – згідно статті 134 Кодексу законів про працю України.	статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення); порушення чи не виконання колективного договору, угоди (стаття 41-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення); не виконання розпорядження державно-го або іншого органу про працевлаштування (згідно статті 188-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення) тощо.	страйку або перешкоджання участі у страйку (згідно статті 174 Кримінального кодексу України); невивплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (згідно статті 175 Кримінального кодексу України) тощо.
3.Види	2 основні види: 1)загальна – регулюється: а) Кодекс законів про працю України України; б) Правилами внутрішнього трудового розпорядку; 2)спеціальна – регулюється: а) статутами і положеннями про дисципліну; б) спеціальними нормативни-ми актами (наприклад, згідно розділу 6 Закону України «Про прокуратуру»,	За суб'єктами виділяють такі види матеріальної відповідальності : 1.Індивідуальна: а) обмежена; б) повна. 2.Колективна – повна.	Відсутній поділ.	Відсутній поділ.

	згідно розділу 6 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).			
4. Суб'єкт, який притягає до відповідальності	Орган, яким надано право прийому на роботу працівника. Інколи судом – згідно пункту третього частини першої 232 Кодексу законів про працю України.	Орган, яким надано право прийому на роботу працівника та суд – пункт четвертий частини першої 232 Кодексу законів про працю України.	Центральний орган виконавчої влади (ЦОВВ), що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю; Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; Орган Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності; суд.	Суд.
5. Види стягнень	Для загального виду дисциплінарної відповідальності передбачено такі два види стягнень: догана і звільнення. Для спеціального виду – спеціальним законодавством, статутами і положеннями можуть бути передбачені інші (наприклад, заборона на строк до 1 року на переведення до органу прокуратури	Відшкодування шкоди в повному або обмеженому розмірі, в залежності від виду матеріальної відповідальності. За загальним правилом обмежена МВ не може перевищувати 20 відсотків, а у випадках, окремо передбачених	У всіх випадках це такий вид адміністративного стягнення як штраф.	Штраф, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, виправні роботи, арешт, обмеження волі, позбавлення волі.

	вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора) згідно пункт 2 частини 1 статті 49 Закону України «Про прокуратуру»).	законодавством України, - 50 відсотків заробітної плати, яка належить до виплати працівникові (згідно частина перша статті 128 Кодексу законів про працю України).		
--	---	--	--	--

Таким чином, у науковій літературі є пропозиція виділяти саме трудову відповідальність (В. С. Венедіктов), адже він настає при реалізації трудових правовідносин або безпосередньо пов'язана з їх виникненням, зміною або припиненням. Це відповідальність у процесі праці, за діяльність, пов'язану із здійсненням права на працю, яка належить суб'єктам трудового права за дії або бездіяльність [25, с. 48]. У чинному трудовому законодавстві немає свого визначення поняття «трудова відповідальність» і немає тільки властивих цій галузі права своїх видів юридичної відповідальності. Інша проблема полягає в тому, що до матеріальної відповідальності працівник може бути притягнутий наказом (розпорядженням) роботодавця, що надає суттєвої переваги одній стороні трудових правовідносин перед іншою. Тому доцільним та більш відповідним до принципу справедливості було б встановлення у проекті Трудового кодексу України виключно судового порядку настання (притягнення) матеріальної відповідальності у трудовому праві.

Проведений вище аналіз законодавчих положень, а також позицій учених-правознавців надав змогу дійти висновку стосовно того, що в чинному національному законодавстві України відсутня єдина процедура притягнення працівників до трудової відповідальності.

Вищенаведений недолік знаходить свій прояв, зокрема, в тому, що законодавством не визначено основні етапи (стадії) такої процедури; не

врегульовані питання щодо конкретних випадків проведення службових розслідувань та не визначено перелік осіб, по відношенню до яких вони проводиться; питання, пов'язані з проведенням службових розслідувань визначено на рівні багаточисельних нормативно-правових актів підзаконного характеру; в положеннях Кодексу законів про працю України взагалі відсутня згадка щодо проведення службових розслідувань.

На підставі цього, на думку Подорожнього Є. Ю., в трудовому праві доречно імплементувати та ввести інститут розслідування трудових правопорушень. Положення «Про розслідування трудових правопорушень» на початковому етапі його запровадження може бути затверджено Постановою Кабінету Міністрів України, тобто нормативно-правовим актом підзаконного характеру, оскільки до такого акта можна більш оперативніше внести зміни, ніж в закон [58, с. 119].

У подальшому з урахуванням напрацювань у цій сфері питання, пов'язані із проведенням розслідування трудового правопорушення, повинні бути відображені на рівні закону. Водночас у будь-якому разі потребує нагального вирішення ситуація, пов'язана із внесенням змін до положень Кодексу законів про працю України в частині визначення в них основних питань, пов'язаних зі здійсненням процедури притягнення працівників до трудової відповідальності, зокрема конкретних дій, що складають етапи (стадії) такої процедури: виявлення правопорушення; ініціювання та проведення його розслідування, в рамках якого повинна бути доведена вина конкретного працівника, винного в його вчиненні; завершення розслідування та видання на його основі розпорядження про притягнення конкретного працівника до трудової відповідальності.

Запровадження вищенаведених змін дасть змогу, по-перше, підвищити ефективність заходів щодо недопущення, попередження та профілактики трудових правопорушень. По-друге, надасть додаткові гарантії та підвищить ефективність уже наявних гарантій охорони та захисту прав працівника [58, с.

119].

Загалом теорія юридичної відповідальності – обов'язку реалізована у законодавстві інших держав, наприклад у Законі про працю Латвійської республіки від 20 червня 2001 року [33]. Розділ 23 зазначеного Закону «Відповідальність працівника» розміщений у четвертій главі «Обов'язки та права працівника», тобто відповідальність працівника закріплена як один із його обов'язків, хоча законодавче визначення поняття відповідальності працівника відсутнє. У Кодексі праці Польщі є глава, присвячена обов'язкам роботодавця та працівника, розділ 6 якої врегульовує відповідальність працівників за порушення порядку організації праці, а у розділі першому «Обов'язки роботодавця» встановлено право працівника вимагати відшкодування шкоди, заподіяної роботодавцем ненаданням у встановлений строк документів про роботу чи неправильним їх оформленням [76].

Таким чином, на підставі проведеного у підрозділі дослідження можна зробити такі висновки:

- 1) при імплементації міжнародних норм потрібно враховувати характер національної правової системи, стан економіки, рівень культури, історичні особливості й традиції, внаслідок чого розкривається ефективність міжнародних норм у сфері праці та їх сприятливий вплив на трудові відносини в державі;
- 2) чинне трудове законодавство України є результатом пристосування соціалістичних норм УРСР до умов ринкової економіки та глобалізації, тому воно відстає від вимог норм міжнародного трудового права;
- 3) норми, що закріплюють форми та засоби захисту трудових прав та інтересів працівників, проекту Трудового кодексу України, не відповідають міжнародному трудовому праву.

Отже, кодифікаційна робота повинна супроводжуватися ліквідацією окремих неузгодженостей і протиріч з поміж різними нормами, звільнення нормативних актів від застарілих понять, приведенням термінології у

відповідність до нових понять.

Існуюча законодавча база трудового права України є колізійною та не стабільною. Залишаються невирішеними важливі питання загальнодержавного значення. У державі існує проблема захисту класичних трудових прав працівників, основною причиною чого є: 1) відсутність регламентації в трудовому та в інших галузях законодавства норм, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення тих чи інших трудових прав, або їх недостатня регламентація; 2) прийняття законодавцем цілої низки дискримінаційних трудових нормативно-правових актів [48, с. 13-14].

Потрібно законодавчо визначити комплексний механізм юридичної відповідальності за порушення трудових прав працівників й закріпити порядок самозахисту працівниками своїх порушених прав.

Також давно вже доведена необхідність прийняття Трудового процесуального кодексу України, який регламентував би такі специфічні процесуальні особливості захисту трудових прав працівників, як: 1) право працівників позиватись до суду як за місцем свого проживання, так і за місцезнаходженням роботодавця; 2) обов'язок доведення повинен покладатись на роботодавця; 3) залучення до кола суб'єктів трудового процесу свідків та експертів; 4) участь прокурора у процесі.

Далі окремо хочемо зупинитися саме на матеріальній відповідальності як виду юридичної відповідальності у трудовому праві. Аналізуючи зміст діючого законодавства України про працю, слід констатувати, що матеріальна відповідальність роботодавця у законодавчих актах не дуже чітко врегульована, на відміну від матеріальної відповідальності працівника. Це можна пояснити тим фактом, що, на відміну від працівника, роботодавець здатний та уповноважений законодавством у більшості випадків самостійно власними розпорядчими рішеннями притягувати винних працівників до матеріальної відповідальності. Працівник же таких повноважень не має. У випадках виникнення необхідності

притягнути свого роботодавця до відповідальності він не може це зробити засобами власного індивідуального примусу, а повинен або сподіватися на добросовісність роботодавця, або звернутися до судової гілки влади та використати засоби державного примусу.

Водночас передбачивши у проекті Трудового кодексу України окрему главу під назвою «Відповідальність роботодавця», його автори, жодну статтю, що передбачає матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику порушенням права на працю, не розмістили у зазначеній главі. Думається, що доцільно було б всі статті щодо матеріальної відповідальності роботодавця розмістити у одній главі.

Таким чином, зміст глави другої «Відповідальність роботодавця» потребує доопрацювання. Розробники проекту Трудового кодексу України не врахували повною мірою відповідні положення науки трудового права, пропозиції відомих науковців щодо законодавчого закріплення матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Отже, в Україні на сьогоднішній день відбувається важливий етап становлення трудового права, адже проект Трудового Кодексу в майбутньому повинен стати саме тим нормативно-правовим актом, який дійсно буде основним регулятором трудових відносин, а тому повинен містити такі норми, які практично втілювали б і міжнародний досвід регулювання трудових правовідносин і особливості національного трудового законодавства. Важливим є не лише законодавче закріплення міжнародних стандартів, а й їх практичне реалізування в сучасних трудових відносинах. Необхідно також на законодавчому рівні чітко визначити місце міжнародних нормативно-правових актів у системі українського трудового права.

Отже, хочемо підсумувати, що юридична відповідальність у трудовому праві - це обов'язок особи, що вчинила правопорушення, яке підпадає під предмет регулювання трудового права, нести санкції. Відповідальність має дві

форми: дисциплінарну та матеріальну. Підставою притягнення до відповідальності є дисциплінарний проступок та майнове правопорушення. Суб'єктом дисциплінарного правопорушення є тільки працівник, а матеріального - працівник і роботодавець.

Трудове правопорушення - це винне протиправне невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків або зловживання суб'єктом наданими йому правами. Але, для застосування відповідальності передбачається необхідність наявності певного переліку умов, а саме: протиправність діянь; наявність шкідливих наслідків вчинених діянь; наявність причинного зв'язку між діянням суб'єкту та наслідками, що настали; вина суб'єкта

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті проведеного комплексного дослідження правового регулювання трудових договорів сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, орієнтованих на досягнення поставленої мети. Основними узагальнюючими висновками з даного дослідження є такі:

1. Проаналізувавши поняття та юридичну природу трудового договору, приходимо до висновку, що трудовий договір - це така двостороння угода, за якою працівник зобов'язується особистою працею виконувати обумовлену договором роботу з дотриманням встановленого трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові відповідну заробітну плату та забезпечити належні умови праці, визначені трудовим законодавством, колективним договором та угодою сторін.

2. Поділ на види трудових договорів в національному законодавстві про працю здійснюється в залежності від різних критеріїв, таких як: строку його дії, особливого характеру виконуваної роботи, кількості виконуваних трудових функцій, порядку виникнення трудових правовідносин та ін. Законодавство передбачає, що трудовий договір може бути укладений на такі строки:

безстроково, на невизначений строк; на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; на час виконання певної роботи. Сьогодні на ринку праці виникли нові форми нестандартних трудових договорів, які не регламентовані чинним трудовим законодавством, серед яких варто відзначити дистанційну зайнятість, запозичену працю. Неврегульованість інституту дистанційної зайнятості призводить до дискримінації дистанційних працівників порівняно із працівниками, які працюють за традиційним трудовим договором. Легалізація дистанційної зайнятості дасть змогу вивести із тіні трудові відносини і збільшити надходження до бюджету.

3. Було виявлено, що існують умови трудового договору як основні (обов'язкові) так і факультативні (другорядні), які складають його зміст є соціальними чинниками, які потребують юридичного оформлення для подальшого правового регулювання. До обов'язкових умов трудового договору належать: умова про трудову функцію, яку виконуватиме працівник, де зазначається його посада, професія, спеціальність, кваліфікація; умова про час початку роботи (а при укладенні строкового трудового договору і про строк закінчення роботи); умова про розмір заробітної плати працівника. До другорядних умов належать інші умови трудового договору щодо випробування, про строк трудового договору, нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо.

4. Зауважимо, що оформлення укладення трудового договору розглядається як певний процес, який включає:

- подання заяви працівником роботодавцю або подача роботодавцем потенційному працівникові пропозиції про укладення трудового договору та надання працівником усіх передбачених документів, які необхідні для укладення трудового договору;

- підписання сторонами письмового договору;

- видання роботодавцем на підставі досягнутої угоди або підписаного трудового договору наказу про зарахування працівника на роботу;
- ознайомлення працівника із наказом про прийняття його на роботу;
- внесення до трудової книжки відповідного запису;
- реєстрація трудового договору із певною категорією працівників чи роботодавців у державних органах та органах місцевого самоврядування.

Нами було виявлено, що у статті 24 Кодексу законів про працю України передбачено, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівників на роботу. Відтак наказ – це своєрідний акт застосування права, що використовується для оформлення вже укладеного трудового договору.

5. Розкриваючи підстави та порядок припинення трудових договорів, було виявлено, що припинення трудового договору - це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору). Отже, поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом ширше за поняття «розірвання трудового договору». Термін «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору».

Підставами припинення трудового договору можна назвати: угоду сторін; закінчення строку; розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу та інші. Чинним законодавством про працю передбачений єдиний порядок звільнення працівника. Умовно в ньому можна виділити три основних етапи: виникнення підстав припинення трудового договору; видання наказу про припинення трудового договору; оформлення та видача трудової книжки, розрахунок з працівником.

6. Гарантії забезпечення реалізації трудових договорів можна розділити за двома критеріями на загальні і спеціальні. Загальні гарантії стосуються права на безпечні та здорові умови праці, що надаються всім працівникам. Спеціальні юридичні гарантії поширюються на певні категорії працівників, що зумовлено підвищеними вимогами охорони їх здоров'я і працездатності. До таких категорій належать працівники, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, неповнолітні особи, жінки, особи з інвалідністю тощо.

Дослідивши гарантії забезпечення реалізації трудових договорів у сучасних умовах господарювання, узагальнимо, що на нашу думку існує необхідність викладення норми, яка міститься в першому реченні частині першої статті другій Кодексу законів про працю України, наступним чином: «Право кожного на працю на підставі трудового договору з її оплатою не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і посади, гарантується державою».

Також слід звернути увагу на певну некоректність норми, яка міститься в першому реченні частини другої статті 2 Кодексу законів про працю України: «Робітники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, підприємства або з фізичною особою». Слід зауважити, що статус робітника набувається фізичною особою після укладення трудового договору. Тому радимо вищенаведену норму викласти наступним чином: «Фізичні особи реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, підприємства або з фізичною особою.».

Норма частини першої статті 22 Кодексу законів про працю України забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Національний законодавець не розкриває зміст поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Поряд із категорією «необґрунтована відмова в укладенні трудового договору» в юридичній літературі вживається категорія «незаконна відмова в

укладенні трудового договору». На наш погляд, більш правильно затвердити в статті 22 Кодексу законів про працю України визначення понять «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу», «необґрунтована відмова в укладенні трудового договору» та «ділові якості фізичної особи».

7. За порушення регламентації трудових договорів суб'єктів правовідносин може бути притягнуто до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності, а саме підприємство - до фінансової відповідальності (штрафів). При цьому такі види відповідальності будуть застосовуватися незалежно один від одного.

Проаналізувавши юридичну відповідальність за порушення договорів у трудовому праві, приходимо до висновку, що треба врегулювати питання відповідальності роботодавців. Оскільки цьому питанню не приділили достатньо уваги, рівень захисту статусу працівника не на високому рівні, що дає можливість роботодавцям тлумачити норми на свій розсуд.

8. Беручи до уваги результати дослідження, для вдосконалення законодавчого регулювання трудових договорів в Україні ми пропонуємо:

- Кодекс законів про працю України доповнити главою «Дистанційна зайнятість», в якій викласти норми: щодо порядку укладення, зміни та припинення трудового договору для дистанційних працівників за допомогою електронного цифрового підпису; визначити способи комунікації (електронна пошта, месенджери тощо) та контролю за виконанням роботи працівниками на умовах дистанційної роботи (періодичне звітування про виконані доручення) та ін.;

- з метою підвищення ефективності юридичних гарантій при укладенні трудового договору, ч. 1 ст. 22 КЗпП України, викласти у наступній редакції: «Необґрунтованою є відмова в укладенні трудового договору за наявності вакантного робочого місця (посади), невмотивована чи мотивована посиланнями на обставини, які не належать до ділових якостей фізичної особи. Забороняється

необгрунтована відмова у прийнятті на роботу. Власник або уповноважений ним орган протягом трьох робочих днів, на вимогу фізичної особи, зобов'язаний надати письмове обгрунтоване повідомлення про причини відмови у прийнятті на роботу, роз'яснення можливості оскарження відповідного рішення».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада України.
URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
Дата звернення 02 серпня 2020 року.
2. Кодекс Законів про працю України, прийнятий Верховною радою 10 грудня 1971 р. й уведений в дію з 1 червня 1972 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.
4. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> Дата звернення 12 листопада 2020 року.
5. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-%D0%BF#Text>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.
6. Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 № 278. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF#Text>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.
7. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text>. Дата звернення 02

серпня 2020 року.

8. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів від 3 квітня 1993 р. № 245. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF#Text>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.

9. Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 175. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-%D0%BF#Text>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.

10. Про затвердження Типової форми контракту з працівником: Наказ Міністерства праці України від 15 квітня 1994 року № 23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.

11. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Наказ Мінпраці України, Мінюстиції України, Мінфінансів України від 28 червня 1993 р. № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93#Text>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.

12. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 № 310-09. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74#Text>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.

13. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.

14. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю: Наказ Міністерства праці

та соціальної політики України від 08.06.2001 № 260. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01#Text>. Дата звернення 02 серпня 2020 року.

15. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Міжнародний документ від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text. Дата звернення 02 серпня 2020 року.

16. Проект Трудового кодексу України номер 0955 від 29.08.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=0955&skl=10

17. Беркута Н. Види трудових договорів та їх регулювання у законодавстві про працю. Право України. 2006. №12. С. 59–61.

18. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2014. № 1. С. 296-300.

19. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник. К.: «Олан», 2015. 336 с

20. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, Т. М. Додіна К.: Київська обласна організація товариства «Знання», 2011. 564 с

21. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. К: Вікар, 2016. 725 с.

22. Болотіна Н. Б. Трудовий договір за законодавством України: навчальний посібник. К.: Вид. Паливода А. В., 2012. 124 с.

23. Боханова І. А. Відмінність строкового трудового договору від суміжних договорів цивільного права. Південноукраїнський правничий часопис. 2013. № 3. С. 113-115.

24. Бугров Л. Ю. Сокращение численности рабочих мест. Российский ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 184–227.

25. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. Харьков: Консум, 2014.

304 с.

26. Вишновецька С. В. Порівняльне дослідження трудового права: методологічне значення. Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2019. № 3. С. 51-54.

27. Глозман В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресс. Минск: Изд-во БГУ, 1978. 184 с.

28. Горохов Б. А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений (средства, механизм, источники и особенности): дис. на соискание уч. степ. канд. юрид. наук: спец.: 12.00.05 «Трудовое право; Право социального обеспечения». С.-Пб., 2006. 209 с.

29. Грузінова Л. П. Трудове право України: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. К.: МАУП, 2003. Ч. 2. 136 с.

30. Гусов К. Н. Трудовое право: учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. 2-е изд., доп., испр. 1997. 496 с.

31. Гуцул І. Трудовий договір чи угода?. Правовий тиждень. - 2008. 19.02. № 8 (81). URL: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=274>.

32. Добріогло О. В. Поняття і сутність трудових гарантій прав працівників. Юридичний науковий електронний журнал №2/2020. С. 170-172. URL: http://lsej.org.ua/2_2020/46.pdf

33. Закон про працю Латвійської Республіки від 20.06.01 р. URL: zakon.lv/otrude_ru.htm

34. Іванов Ю. Ф. Трудове право України: навч. посіб. / Ю. Ф. Іванов, М. В. Іванова, Л. М. Кононенко; за ред. професора Л. М. Кононенка. К.: ВПЦ АМУ, 2012. 304 с.

35. Іншин М. І. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с.

36. Іщенко Н. І. Умови трудового договору, які визначаються угодою сторін. Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, серія Право 2010.

Вип. 11. URL: <http://scholar.google.ru>

37. Коваленко О. О. Правові можливості сторін щодо визначення умов трудового договору. 2014. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua>

38. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / укладачі: В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. К.: Юрінком Інтер, 2006. 655 с.

39. Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации. 2013. № 11. С. 93-101.

40. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы. Инфотропик Медиа, 2013. 208 с.

41. Костюк В. А. Трудове право України: Підручник. К.: Кондор, 2018. 607 с.

42. Костюк В. Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект. Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 2015. Т. 168. С. 134-139.

43. Котюк І. Курс правознавства: навч. посіб. / І. Котюк, О. Котюк. К.: Версія: Видавець Іван Котюк. 2005. Ч. III: Основи приватного права України. 250 с.

44. Лазор В. В. Юридические и социальные аспекты сущности трудового договора в современных условиях: дис. кандидата юрид. наук: 12.00.05. Луганск, 2001. 179 с.

45. Лещух Д. Р. Форма трудового договору. - Рукопис. автор. на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 трудове право, право соціального забезпечення. - Національний університет внутрішніх справ, Україна, Харків, 2005. 16 с

46. Лушников А. М. Курс трудового права / А. М. Лушников, М. В. Рушникова. В 2 томах. 2-е изд., перераб. и доп., 2009. Т. 2. 1151 с.

47. Марченко В. В. Теоретичні підходи до визначення поняття "істотні умови праці". Право і безпека № 3 (35) 2010. С. 208-211.
48. Мельник К. В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників. Рукопис. автореферат на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 трудове право; право соціального забезпечення. Інститут держави і права ім. В. М. Корещького НАН України. Київ, 2011. 23 с.
49. Мельничук Н. О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах. Форум права. 2011. № 3. С. 526-530.
50. Митрофанов І. І. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві: монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плєскун; за заг. ред. І. І. Митрофанова. Одеса: Видавництво «Фенікс», 2014. 272 с.
51. Мороз С. В. Щодо питання про форму трудового договору. Держава і право. 2010. Вип. 50. С. 399-403.
52. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Рогань. К.: А.С.К., 2008. 944 с.
53. Обручков Р. І. Відповідальність у трудовому праві. Правовий вплив на неправомірну поведінку: актуальні грані: монографія / за ред. О. В. Козаченка, Є. Л. Стрельцова; МОН України, НУ «ОЮА», Каф.крим. права та ін. крим.-прав. дисциплін Миколаїв. ін-т. права, ПРЦ НАПрНУ, ГО «Всеукр. Асоціація крим. права». Миколаїв: Іліон, 2016. С. 565-608.
54. Одовічена Я. А. Історична зумовленість змісту трудового договору. Науковий вісник Чернівецького університету: зб. наук. пр. / Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2013. Вип. 660: Правознавство. С. 33-37.
55. Олійник К. М. Укладення трудового договору як чинник реалізації соціального діалогу. Форум права. 2015. № 1. С. 217–222.
56. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. К.: Т.-во «Знання», 2013. 146 с.

57. Повзун С. Л. Зміст трудового договору як сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін. Університетські наукові записки, 2006. №2 (18). С. 165–170.
58. Подорожній Є. Ю. Особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві. Прикарпатський юридичний вісник. 2015. Вип. 3. С. 115-119.
59. Пономарева Н. Г. Прием на работу: оформляем правильно. Трудовое право. 2016. № 2. С. 57–64.
60. Поняття трудового договору та підстави його припинення. - URL: file:///C:/Users/Admin/Downloads/bmju_2014_3_6.pdf
61. Прилипко С. М. Трудове право України: підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. 2-ге вид., переробл. і доп. Харків: Видавництво «ФІНН», 2019. С. 292.
62. Прилипко С. М. Трудове право України: підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. Харків: Видавець Вапнярчук Н. М., 2018. 664 с.
63. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Х.: Консум, 2012. 528 с.
64. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. - Х.: Фірма "Консум", 1998. - 480 с.
65. Свічкарьова Я. В. Щодо питання правової регламентації договору "нуль годин" без права працівника відмовитися від роботи. Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Право. 2015. Вип. 1(2). С. 225-231.
66. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення. Х.: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
67. Теліпко В. Е. Трудове право України: навч. посіб. / В. Е. Теліпко, О. Г. Дутова; за заг. ред. В. Е. Теліпко. К.: Центр учбової літератури, 2009. 456 с.
68. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю.

В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. К.: Видавництво А.С.К., 2014. 608 с.

69. Трудове право України: Академічний курс: підруч. [для студ. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. - 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

70. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.

71. Трудовое право / под. ред. О. В. Смирнова. Проспект, 2015. 472 с.

72. Трудовое право Украины: учебник / под ред. Г. И. Чанышевой, Н. Б. Болотиной. Харьков: Одиссей, 1999. 480 с.

73. Трудовое право: учеб. / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев и др.; под ред. О. В. Смирнова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2014. 528 с.

74. Яцкевич І. І. Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2015. № 1 (11). С. 7.

75. Ярчук В. С. Поняття трудового договору, його значення в системі сучасного трудового права України. Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності №3. 2009 С. 189-194.

76. Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. URL: <http://kodeks-pracy.org/>