

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

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Трудові договори за законодавством України

Студента 2 курсу, 7м групи,
спеціальності 081 «Право»,
спеціалізації «Фінансове право»

Кобилянського
Михайла Вікторовича

Науковий керівник

к.ю.н., доцент

Андріїв Валентина
Василівна

Гарант освітньої програми

к.ю.н., професор

Ніколаєва Людмила
Вікторівна

Київ 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ФОРМА ТА ЮРИДИЧНА ПІДСТАВА ДЛЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	7
1.1. Поняття, ознаки та види трудового договору	7
1.2. Відмінність трудового договору від цивільно-правових угод	20
1.3. Зміст та умови трудового договору як основної форми реалізації права на працю	30
РОЗДІЛ 2. ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ І ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	45
2.1. Порядок укладення трудового договору	45
2.2. Укладення трудових договорів з окремими категоріями працівників	60
2.3. Правове регулювання припинення трудових договорів	71
РОЗДІЛ 3. ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРИ УКЛАДАННІ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЇХ ПОРУШЕННЯ	81
3.1. Юридичні гарантії при укладенні трудових договорів	81
3.2. Юридична відповідальність за порушення законодавства про трудові договори.....	91
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	103
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	106

ВСТУП

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

В умовах подолання кризових явищ держава, на жаль, не забезпечує необхідний рівень правового регулювання трудових прав працівників. Особливо критичним є відсутність рівноваги в правах та обов'язках працівників і роботодавців під час укладення, зміни та припинення трудового договору. Крім того, залишається не обґрунтованим принцип виокремлення видів зміни трудового договору, а положення чинного Кодексу законів про працю України про зміни умов праці не повною мірою узгоджуються зі зміною власне трудового договору та його умов.

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

Однак незважаючи на значну кількість наукових праць, процес реформування трудового законодавства потребує додаткових досліджень та напрацювань у сфері застосування поняття трудового договору, визначення порядку його укладення та зміни; запровадження нових, більш сучасних підходів до здійснення всіх процесів, які супроводжують трудові відносини протягом часу їх існування, що мають ґрунтуватися виключно на сутності трудового договору як двостороннього акту волевиявлення сторін, який стане основним регулятором таких відносин.

Значення чіткої правової регламентації процедури укладення трудового договору та її дотримання має особливе значення у сучасних соціально-економічних умовах, коли непоодинокими є випадки, в яких трудовий договір взагалі не укладається, особливо в тіньовому секторі економіки, або укладаються цивільно-правові договори, пов'язані з працею, незважаючи на наявність правових ознак трудового договору, передбачених законом. Недосконалість правової регламентації процедури укладення трудового договору зумовлює виникнення проблем у правозастосовній практиці при вирішенні трудових спорів, перешкоджає ефективному захисту працівниками своїх трудових прав та інтересів у разі їх порушення.

Актуальність даного дослідження обумовлюється необхідністю розвитку та вдосконалення чинного законодавства України щодо правового регулювання та появи нетипових видів трудових договорів, обговорення проекту Трудового кодексу України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн, а також правозастосовної практики в цій сфері.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в тому, щоб на основі комплексного аналізу теоретичних положень, чинного законодавства України визначити сутність трудового договору, передумови його укладення та порядок зміни істотних та інших умов трудового договору, що не є обов'язковими, і на цій підставі сформулювати низку пропозицій з удосконалення чинного законодавства.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішувалися наступні завдання:

- визначити поняття, ознаки та види трудового договору;
- охарактеризувати відмінність трудового договору від цивільно-правових угод;
- визначити зміст та умови трудового договору як основної форми реалізації права на працю;
- охарактеризувати порядок та умови укладення трудового договору за законодавством України;
- з'ясувати особливості укладення трудових договорів з окремими категоріями працівників;
- визначити правове регулювання припинення трудових договорів та юридичні гарантії при укладанні трудових договорів і відповідальність за їх порушення.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації конституційного права на працю.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є юридична природа, зміст та правове регулювання трудових договорів за законодавством України.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми укладення трудового договору в їх розвитку і взаємозв'язку (підрозділи 2.1; 2.2; 2.3). Формально-логічний метод використовувався при визначенні понять «трудоий договір», «працівник», «роботодавець», «укладення трудового договору», «медичний огляд при прийнятті на роботу» та ін. (підрозділи 1.1; 1.2; 1.3;). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі актів національного трудового законодавства та законодавства окремих зарубіжних країн (підрозділи 3.1; 3.2;). Логіко-нормативний метод використовувався для формулювання

пропозицій щодо вдосконалення чинного КЗпП України, інших актів трудового законодавства України, проекту ТК України (підрозділи 1.3; 2.3; 3.2).

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані в роботі висновки та пропозиції можуть бути використані у: науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем укладення трудового договору; правотворчій діяльності – для удосконалення КЗпП України, інших актів трудового законодавства, проекту ТК України в частині укладення трудового договору; навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (95 найменувань). Загальний обсяг роботи складає 114 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ФОРМА ТА ЮРИДИЧНА ПІДСТАВА ДЛЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1.1. Поняття, ознаки та види трудового договору

Правове регулювання трудового договору є одним із основних завдань, яке існує на сучасному етапі реформування трудового права. Застарілість законодавчих норм та невідповідність існуючих призводять до прогалин у трудовому праві, котрі на практиці створюють простір для поширення беззаконня, дискримінації та порушення прав без будь-якої відповідальності за це. На сучасному етапі розвитку суспільства стає зрозумілим, що трудовий договір ХХ ст. не відповідає сучасним суспільним відносинам, які зазнали значних змін у зв'язку з нестримним розвитком інформаційного суспільства.

Нездатність чинного законодавства в необхідній мірі здійснювати регулювання суспільних відносин призводить до розповсюдження нехтування та порушення роботодавцями прав працівників, особливо шляхом укладання «неформалізованих» трудових договорів із так званою заробітною платою «в конверті», які взагалі юридично ніяк не оформлюються, або шляхом приховування під личиною цивільно-правових договорів відносин, які насправді є трудовими. Таке приховування позбавляє працівника всіх належних йому прав, соціальних пільг та гарантій, які б він мав отримати, уклавши трудовий договір, повністю покладає на нього весь тягар організації праці та знімає з роботодавця будь-які обов'язки стосовно працівника та будь-яку відповідальність за порушення прав останнього.

Неоформлені належним чином трудові відносини є одним із головних засобів існування «тіньової економіки», яка вже багато років є вагомим проблемою українського суспільства.

За таких умов постає питання щодо розвитку трудового законодавства та визначення особливої природи трудового договору.

Розгляд будь-якого суспільного явища завжди доцільно проводити з точки зору його виникнення та розвитку. Еволюція трудових правовідносин бере свій початок ще в стародавньому суспільстві, адже питання щодо законодавчого регулювання найму праці вільних осіб було актуальним у фінікіян, іудеїв, індусів та інших народів Стародавнього Сходу, а також у греків та римлян. Пропонуємо дослідити етапи розвитку трудового договору, що дасть можливість виокремити його серед інших договорів.

На нашу думку, можна виокремити наступні етапи становлення інституту трудового договору:

- 1) стародавній (рабовласницький) – IV ст. до н.е. – V ст. н.е.
- 2) середньовічний – VI ст. н.е. – друга половина XVIII ст. н.е.
- 3) індустріальний – XIX ст. н.е. – середина XX ст. н.е.
- 4) сучасний – кінець XX ст. н.е. – початок XXI ст. н.е.

Перший етап – стародавній – характеризується такими часовими межами: від зародження рабовласницьких державних утворень до краху Західної Римської імперії, коли в умовах рабовласницького ладу вже існувало поняття праці вільної людини за договором. У стародавньому праві, особливо в римському, ретельно встановлювалася межа між вільним та невільним становищем, особистість вільної людини визнавалась юридично невідчужуваною, знаходилась поза обігом. Але поки існувала невільна праця, факт добровільного (за договором) потрапляння вільної людини в особисту залежність, яка тимчасово обмежувала її самовизначення, не викликало й не могло викликати обурення. Отже, не було потреби в заходах охорони. Рабовласницький лад ґрунтувався на тому, що сам працівник належав роботодавцю в якості засобу виробництва. Оголошення людини об'єктом права, перш за все, мало за мету закріпити соціальні відносини між особою, що визнається суб'єктом права, та особою, що прирівнювалася до об'єкта права [1, с. 25]. Однак оскільки відсутні повноцінні джерела, де містяться судження юристів Стародавнього Риму, а існуючі джерела є неконкретними та зводяться до декількох висловлювань Павла та Ульпіана, на сьогодні немає достатньо

підстав вважати, що в Стародавньому Римі існувала відокремленість праці від особистості людини та визнання праці самостійним об'єктом обігу.

Другий етап становлення інституту трудового договору, з яким науковці пов'язують виникнення широкого класу найманих працівників, припадає на епоху середньовіччя. Розвиток ремесел призвів до потреби більшої кількості майстрів різних кваліфікацій, що, у свою чергу, сприяло становленню навчальних процесів. При цьому, першочергово здійснювався не найм праці майстрів, підмайстрів або учнів, а найм вільних осіб, які вибули з числа учнів, або ніколи не були ними. Нормування найму праці в той період носило не стільки правовий, скільки природний та релігійний характер [1, с. 26]. В епоху феодалізму застосування праці складало предмет зовнішнього, переважно імперативного, правового регулювання. Початкове застосування праці опосередковувалось засобами патріархального сімейного права, а згодом, з падінням авторитету сімейної влади, ця функція була сприйнята майже повністю публічним поліцейським (адміністративним) правом]. Отже, у середні віки вільні особи мали можливість обирати вид праці та роботодавця, а останній, у свою чергу, мав право здійснювати вибір між вільними та невольними працівниками. Звісно, праця вільної особи, яка прямо заінтересована в результатах праці, ставала більш продуктивною, порівняно з працею підневільних осіб. Проте розмір оплати праці також відрізнявся.

Третій етап – це етап формування та легалізації інституту трудового договору в другій половині XVIII–XX ст. Велика роль людській праці відводиться в дослідженнях економістів-теоретиків того часу, зокрема М. І. Тугань-Барановського, А. М. Миклашевського, М. М. Розіна та ін. Праця відокремлюється від особи, розглядається, головним чином, як предмет обігу. Представників економічної думки цього періоду мало цікавить юридична сутність трудових відносин; в їх дослідженнях частіш за все йдеться про продаж працівником своєї праці. У зв'язку з тим, що продаж працівником своєї праці, навичок та здібностей є переломним етапом для розуміння сучасних трудових

відносин, пропонуємо більш детально зупинитися на ключових позиціях тогочасних учених.

Четвертим етапом розвитку трудового договору є період кінця XX – початок XXI ст., коли під трудовим договором почали розуміти юридичну конструкцію, яка сформувалась в індустріальному суспільстві та лише частково в постіндустріальному. XXI ст. починається як час інформаційного суспільства, яке засноване не на виробничій (індустріальній) суспільній організації праці, а на новій, ознаки якої лише формуються. Розвиток сучасної теорії трудового договору, не заперечуючи минулого досвіду, пов'язаний з дослідженням юридичної конструкції трудового договору. Це дослідження проводиться відповідно до основних тенденцій розвитку трудових прав у постіндустріальну епоху: «гнучкість» (диференціація, індивідуалізація) правового регулювання трудових відносин в єдності зі стабільністю трудових відносин, зростання ролі «особистісної компоненти» трудового договору та інші тенденції [1, с. 27]. Таким чином, на сучасному етапі розвитку інститут трудового договору починає розвиватися в інших напрямках, що обумовлені змінами в суспільстві, породженням нових видів та характеру суспільних відносин.

В Європейському співтоваристві за допомогою введення загальних обов'язків роботодавців зобов'язують вживати всіх заходів, необхідних для забезпечення захисту здоров'я і безпеки працівників на робочих місцях, включаючи попередження професійних ризиків, надання інформації та забезпечення спеціальної підготовки. Ці заходи мають втілюватися у життя відповідно до низки загальних принципів щодо попередження та запобігання ризиків, оцінювання ризиків та їх усунення, пристосування праці до індивідів, адаптації до технічного прогресу, заміни небезпечних елементів на безпечні або менш небезпечні; розвитку послідовної всеосяжної політики попередження, надання пріоритету колективним заходам захисту над індивідуальними, надання відповідних зрозумілих інструкцій працівникам. Такий напрямок політики спрямований на захист особи, її прав, свобод та інтересів, життя та здоров'я від

зловживань з боку роботодавців шляхом визнання умов праці шкідливими або такими, що несуть ризик здоров'ю та життю людини.

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

- тривале надання робочої сили, що не можна ототожнювати з наданням майнових благ;
- робітник обіцяє прикласти робочу силу до промислового підприємства роботодавця;
- підкорення робітника внутрішньому порядку й хазяйській владі;
- обіцянка роботодавцем винагороди, якій притаманний аліментарний характер [1, с. 25].

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

Розглядаючи питання визначення поняття трудового договору, слід зазначити, що існує декілька точок зору щодо юридичної природи цього явища. Так, у сучасній юридичній науці трудовий договір розглядається в таких аспектах: (а) як угода про працю між працівником та роботодавцем; (б) як юридичний факт, що виступає підставою виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин; (в) як основна форма реалізації права на працю; (г) як елемент трудових правовідносин, що розкриває свій зміст у взаємних суб'єктивних правах і обов'язках його сторін та (д) як правовий інститут у системі трудового права. На нашу думку трудовий договір також може розглядатися як юридична форма, яка максимально надає можливість

роботодавцю вільно здійснювати підбір необхідних працівників з урахуванням власних інтересів.

У свою чергу трудовий договір слід розглядати: (а) як юридичну підставу для включення в трудовий колектив, (б) як гарантію права на працю, (в) як засіб встановлення прав і обов'язків сторін трудових правовідносин, конкретизації їх правового статусу, (г) як юридичну передумову застосування до працівників трудового законодавства, (д) як базу існування трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Усі вказані точки зору підкреслюють, насамперед, особливість і велике значення трудового договору як у сфері трудових відносин, так і в суспільному житті взагалі. Однак запропоновані визначення трудового договору не містять тих особливостей, що відрізняють його від цивільно-правових.

На законодавчому рівні поняття «трудовий договір» вперше було визначено у КЗпП УРСР 1922 року. Відповідно до частини першої ст. 27 цього Кодексу трудовим договором визнавалась угода двох або більшої кількості осіб, за якою одна сторона (яка наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за винагороду [2]. Вважалось, що ці відносини складались не шляхом купівлі-продажу робочої сили, а на принципах товариської співдружності вільних від експлуатації людей, які виконують конкретні трудові функції у загальній спільній праці трудового колективу конкретного підприємства [3, с. 212].

Відповідно до частини першої ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [4].

Треба зазначити, що дане визначення є недосконалим. По-перше, в якості сторін чинне законодавство визначає працівника й власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізичну особу. По-друге, визначення трудового договору в чинному КЗпП України не містить такої важливої ознаки трудового договору, як особистий характер праці. По-третє, в чинному КЗпП України не зазначено, що робота за трудовим договором характеризується як трудова функція. По-четверте, термін «підлягання внутрішньому трудовому розпорядку» є застарілим та неприпустимим для сучасних трудових відносин, однак в більшості випадків працівники все ж таки повинні дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, якщо це є необхідним для виконання роботи.

На думку Г.І. Чанишевої та Б.А. Римаря, у визначенні трудового договору, яке закріплене у КЗпП України, не повністю відображені три основних елементи, які виділяються у науці трудового права, а саме: організаційний, особистісний та майновий. Відтак, не закріплено, що працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, також не вказується на своєчасність виплати заробітної плати працівнику та виплати її у повному обсязі тощо [5, с. 24].

У ст. 1 Трудового кодексу Республіки Білорусь трудовий договір визначається як угода між працівником і наймачем, відповідно до якої працівник зобов'язується виконувати роботу за певною однією або декількома професіями, спеціальностями або посадами відповідної кваліфікації згідно зі штатним розкладом і дотримується внутрішнього трудового розпорядку, а наймач зобов'язується надавати працівникові обумовлену трудовим договором роботу, забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, локальними нормативними правовими актами та угодою сторін, своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату [6].

За Трудовим кодексом Грузії [7], окрім визначення поняття трудового договору (застосовується для характеристики видів трудового договору в ст. 6), у ст. 2 закріплюється ще й поняття трудових відносин. За Трудовим кодексом

Азербайджанської Республіки [8] (ст.3) та Трудовим кодексом Республіки Таджикистан [9] (ст. 1) разом із поняттям трудового договору одночасно закріплюється й поняття контракту, що не дає змоги відокремити контракт як особливу форму трудового договору. Законодавче визначення поняття трудового договору в ст. 45 ТК Республіки Молдова [10] конкретизоване поняттям «індивідуального трудового договору», що підкреслює його як угоду про умови реалізації саме суб'єктивного права на працю.

У частині першій ст. 31 проекту ТК України [11] закріплюється більш повне визначення поняття трудового договору порівняно зі ст. 21 КЗпП України і передбачається, що трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з дотриманням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

На думку Г.І. Чанишевої та Б.А. Римаря, в даному визначенні не зовсім коректно сформульовано зобов'язання працівника «особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою». Зазначення у дужках «трудова функція» є невдалим, адже тоді слід розуміти як синоніми роботу і трудову функцію. Точніше було б передбачити дане зобов'язання як «виконання визначеної даною угодою трудової функції». Відповідно зобов'язання роботодавця надати працівнику роботу слід було б закріпити наступним чином: «роботодавець – надати працівникові роботу за обумовленою трудовою функцією» [12, с. 25].

На нашу думку, трудовий договір можна також розглядати ще й як важливий інструмент кадрового менеджменту, джерело суб'єктивного права, форму реалізації конституційного права кожного на працю, юридичну модель індивідуальних трудових відносин. Також трудовий договір треба розуміти саме

як угоду про умови реалізації суб'єктивного права на працю, як юридичний факт для виникнення трудових правовідносин, які і породжують права та обов'язки сторін і обумовлюють юридичний зв'язок між працівником та роботодавцем. Трудовий договір виражає намір особи реалізувати своє право на працю. Сам по собі трудовий договір не породжує юридичних зв'язків [13, с. 155].

Трудовий договір можна також розглядати як юридичний факт, на підставі якого виникають, змінюються та припиняються трудові правовідносини. Цей аспект розгляду трудового договору здається найбільш обґрунтованим, оскільки як юридичний акт – підстава виникнення трудових правовідносин – трудовий договір дозволяє його сторонам (працівнику та роботодавцю) досягти згоди щодо умов договору, індивідуалізувати та конкретизувати ці умови, визначити права та обов'язки сторін. Крім того, ст. 38 проекту Трудового кодексу України [11] підставою виникнення трудових відносин визначено трудовий договір, що, без сумніву, є кроком уперед, порівняно з діючим на сьогодні КЗпП України, який не має такого положення.

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

Так, К.М. Варшавський визначав три істотних ознаки трудового договору: 1) наявність угоди сторін; 2) обов'язок однієї сторони надати свою робочу силу іншій; 3) обов'язок іншої сторони сплатити винагороду [14, с. 38].

Більш повний перелік ознак трудового договору сформулював І. С. Войтинський: 1) несамотійний характер праці, що надається у розпорядження наймача; 2) надання робочої сили, а не виконання певної роботи; 3) оплата за працю не менш встановленого мінімуму; 4) визначеність трудової функції із забезпеченням відповідних умов праці; 5) умови договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з нормами КЗпП України, колективного договору і правил внутрішнього трудового розпорядку; 6) визначеність і закономірність (законність) умов трудового договору [15, с. 29].

А.Ю. Пашерстник виділяв такі ознаки трудового договору: 1) залучення до праці за угодою сторін; 2) встановлення заздалегідь роду роботи, що охоплює й ознаку підлягання сторін трудового договору внутрішньому трудовому розпорядку; 3) виплата винагороди відповідно до кількості та якості праці за заздалегідь встановленими розцінками; 4) забезпечення умов праці відповідно до вимог законодавства [16, с. 200].

Традиційна точка зору щодо трьох ознак трудового договору була сформульована О. С. Пашковим: 1) предметна (виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою); 2) організаційна (підлягання виконавця роботи внутрішньому трудовому розпорядку підприємства); 3) майнова (оплата праці за заздалегідь встановленими ставками, окладами й розцінками) [17, с. 64].

Сучасні дослідники займають аналогічну позицію. Так, К.Ю. Мельник із визначення поняття трудового договору у частині першій ст. 21 КЗпП України виділяє наступні ознаки, що характеризують зазначений договір як правове явище. По-перше, наявність домовленості на основі вільного волевиявлення працівника та роботодавця щодо умов трудового договору; по-друге, зобов'язання працівника особисто виконувати роботу, визначену трудовим договором; по-третє, зобов'язання працівника підпорядковуватися в ході роботи правилам внутрішнього трудового розпорядку; по-четверте, зобов'язання роботодавця виплачувати працівнику заробітну плату; по-п'яте, зобов'язання роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання працівником роботи, передбачені законодавством про працю, колективним і трудовим договором [18, с. 152].

Н.Б. Болотіна не обмежується ознаками трудового договору, зазначеними у частині першій ст. 21 КЗпП України, і відзначає, що трудова діяльність, яка відбувається в рамках трудового договору, на сьогоднішній день характеризується такими правовими ознаками: це праця юридично несамостійна, така, що має місце в рамках певного підприємства, установи, організації або підприємницької діяльності окремого громадянина; не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень

власника і під гарантовану оплату; а також передбачаються такі умови: виконання роботи певного виду; трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час і лише у випадку, встановленому законом, – на певний термін; здійснення трудової діяльності відбувається, зазвичай, в колективі працівників; виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці; отримання від роботодавця у встановлені терміни грошової винагороди за роботу, що виконується; забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках; участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника [19, с. 214].

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

Розглядаючи трудовий договір, як інститут трудового права, слід зазначити, що інститут права в юридичній науці – це один з елементів системи права, частина галузі права, відокремлений блок правових норм, пов'язаних спільним предметом правового регулювання, який складає частину суспільних відносин, що регулюються нормами всієї галузі права [5, с. 134]. На думку М. І. Наньєвої, відповідно до загальної теорії права, кожному правовому інституту властиві такі ознаки, як однорідність фактичного змісту, тобто однорідність відносин, що регулюються, юридична єдність правових норм, що входять до правового інституту, відокремленість правових норм у главах, розділах та інших структурних частинах нормативно-правових актів, повнота регульованих відносин [13, с. 156]. Трудовий договір, як інститут у системі трудового права, включає систему правових норм про укладення трудового договору, його зміну та припинення, та як правовий інститут займає центральне місце у вітчизняному трудовому праві, слугує тим ядром, навколо якого формуються інші інститути трудового права, наповнює їх змістом, є їх підставою виникнення та існування,

адже лише за наявності укладеного трудового договору, тільки в просторово-часових межах його дії можуть існувати трудові правовідносини, які й є предметом трудового права.

Ще однією ознакою трудового договору на нашу думку є додержання працівником внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації. Під таким розуміється визначений режим праці, що забезпечує злагоджену діяльність працівників, правильну організацію та безпечні умови праці, виконання встановленої міри праці. Зазначений режим роботи регулюється законами, підзаконними актами, правилами внутрішнього трудового розпорядку, договірними угодами.

У сучасній науці трудового права спеціальне комплексне дослідження видів трудового договору за чинним законодавством України з урахуванням міжнародних трудових стандартів, зарубіжного законодавчого досвіду було здійснено Б.А. Римарем [20, с. 47].

Г.І. Чанишева та Б.А. Римар, відповідно до чинного законодавства України, виділяють наступні критерії класифікації трудового договору: термін дії трудового договору, порядок укладання, зміни та припинення трудового договору, суб'єктний склад, зміст і порядок встановлення трудового договору, характер трудової діяльності і кількість виконуваних трудових функцій, умови і місце роботи [21, с. 54].

О.М. Потопахіна пропонує здійснювати класифікацію трудових договорів в залежності від специфіки: суб'єктного складу, змісту і дії трудового договору [22, с. 71].

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

правової особистості роботодавця (юридична або фізична особа); або особливості умов або місця застосування праці та т. д. [23, с. 120].

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

Єдиним критерієм класифікації трудового договору на законодавчому рівні, який застосовується для всіх видів трудових договорів, є строк трудового договору. Відповідно до частини першої ст. 23 «Строки трудового договору» КЗпП України трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

В літературі залежно від службової ролі, яку виконує трудовий договір, трудові договори поділяються на наступні різновиди: договір про основну роботу; договір про роботу за сумісництвом; договір про суміщення професій чи посад; договір про надомну працю; договір з домашніми працівниками; договір про роботу на умовах неповного робочого часу.

На нашу думку, виокремлення таких видів трудового договору, як договір про суміщення професій чи посад, а також договір про роботу на умовах неповного робочого часу є неправомірним. За порядком укладення трудові договори можна класифікувати на добровільні та обов'язкові. У першому випадку на роботодавця законом не покладений обов'язок укласти трудовий договір з працівником, а в другому – роботодавець несе такий обов'язок щодо працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч.5 ст.24 КЗпП України), вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, одиноких матерів – при наявності дитини віком до 14 років (ч.1 ст.184 КЗпП України) та ін.

Перевагою проекту ТК України порівняно з чинним КЗпП України є закріплення й інших видів трудових договорів. У законопроекті застосовується більш широкий перелік критеріїв класифікації трудових договорів: строк дії

трудового договору; характер трудової діяльності та кількість виконуваних трудових функцій; суб'єктний склад; умови та місце виконання роботи. Так, залежно від строку дії вирізняються трудові договори, що укладаються на невизначений і на визначений строк (ст. 35).

Видається доцільним змінити назву ст. 23 «Строк трудового договору» КЗпП України, ст. 35 ТК України, іменувати їх «Види трудового договору» та передбачити в них зазначені вище види трудових договорів: «Стаття 23. Види трудового договору. Трудові договори можуть бути: 1) безстрокові; 2) строкові, тимчасові, сезонні; 3) за сумісництвом; 4) з надомниками; 5) з домашніми працівниками; 6) з дистанційними працівниками; 6) інші».

1.2. Відмінність трудового договору від цивільно-правових угод

Однією з найважливіших сфер життя є трудова діяльність людини. Згідно зі статтею 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [24]. Своє право громадянин може реалізувати шляхом укладення трудового договору або договору цивільно-правового характеру (договору підряду, договору доручення, договору про надання послуг, авторського договору, інших договорів, передбачених Цивільним кодексом України) [25].

Розмежування трудових і цивільно-правових договорів, заснованих на трудовій діяльності людей, набуває на практиці великого значення, оскільки змішування цих договорів може спричинити неправильне застосування законодавства.

Розглянемо найхарактерніші відмінності, а головне - правові наслідки трудового договору та цивільно-правових договорів, які найчастіше зустрічаються на практиці (договору підряду та договору про надання послуг).

Трудовий договір укладається відповідно до глави III Кодексу законів про працю України. Статтею 22 КЗпП України встановлено гарантії при укладенні

трудового договору, зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у профспілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [4].

Будь-яких гарантій при укладенні договорів підряду та про надання послуг Цивільним кодексом України (ЦК України) не передбачено [25].

Відповідно до статті 21 КЗпП України трудовий договір - угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим 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 заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи й передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [4].

На відміну від трудового договору, цивільно-правовий договір - угода двох або більше осіб стосовно встановлення, зміни або припинення цивільних прав і обов'язків.

За договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу [26, с. 415].

Єдність роботи та її результату є основною рисою предмета договору підряду, яка дозволяє відмежувати цей договір від інших типів цивільно-правових договорів, зокрема, від договору купівлі-продажу та договору на надання послуг. [27, с. 311]

За договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка використовується в процесі вчинення певної дії або здійснення певної

діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором [25, с. 541]. У свою чергу, дого

За трудовим договором громадянин набуває статусу «працівник», його трудові відносини регулює законодавство про працю. Він має, зокрема, право на відпочинок, право на здорові та безпечні умови праці, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на право звернення до суду для вирішення трудового спору незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади тощо [28, с. 219].

Громадянин за договором підряду набуває статусу «підрядник», за договором про надання послуг - «виконавець». Він є учасником цивільних відносин, заснованих на юридичній рівності та вільному волевиявленні, які регулюються цивільним законодавством, а також, в окремих випадках, договорами, які не суперечать положенням актів цивільного законодавства [26, с. 511].

Головна відмінність між трудовим і цивільно-правовим договором полягає у предметі договору.

Предметом трудового договору є процес праці, а саме: виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, тобто виконання працівником певної трудової функції під контролем та керівництвом роботодавця. При цьому трудова функція працівника, як правило, не передбачає будь-якого кінцевого результату, за винятком строкових договорів, що укладаються з особами для виконання певної роботи у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк [29, с. 54].

Згідно зі статтею 23 КЗпП України [4] трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Однак існують певні застереження: 1) строковий трудовий договір, переукладений один чи кілька разів, за винятком вищезазначених випадків, вважається укладеним на невизначений строк; 2) якщо після закінчення терміну строкового трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк [29, с. 61].

Трудовий та цивільно-правовий договори різняться умовами (змістом) договору.

У трудовий договір включають, як правило [29, с. 124]:

1. Основні умови (без наявності однієї з умов договір не може бути укладений): місце роботи (об'єкт, дільниця, цех, структурний підрозділ); трудові функції (визначаються посадовою або робочою інструкцією); оплата праці (установлюється відповідно до затвердженої на підприємстві, в установі, організації системи оплати праці).

2. Додаткові умови (можуть встановлюватися як з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, так і громадянина, з яким укладається договір): випробування; встановлення індивідуального режиму роботи; укладення договору про повну матеріальну відповідальність; інші. Зміст договорів підряду або про надання послуг становлять умови, визначені згодою сторін, та умови, які є обов'язковими відповідно до актів цивільного законодавства.

Під час укладення договору замовник і підрядник повинні: визначити конкретний вид роботи (характер послуги), яка підлягає виконанню; передбачити точні ціни, розмір оплати наданої послуги або обумовити порядок їх визначення; установити строк виконання роботи або послуги.

Кінцевий результат роботи або наданої послуги визначається в двосторонньому акті здавання-приймання роботи (послуги).

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

Працівник зобов'язаний виконувати посадові обов'язки (роботу) не лише за посадовою (робочою) інструкцією, а й за правилами внутрішнього трудового розпорядку, положеннями та інструкціями з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної безпеки. Умови для виконання працівником покладених на нього обов'язків повинен забезпечувати власник або уповноважений ним орган шляхом правильної організації праці працівника, створення умов для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової та виробничої дисципліни, неухильного дотримання законодавства про працю і правил охорони праці, уважного ставлення до потреб і запитів працівників, поліпшення умов праці та побуту [29, с. 157].

Натомість підрядник виконує за завданням замовника певну роботу на свій ризик. Він має право, якщо інше не встановлено договором, залучати до виконання роботи інших осіб (субпідрядників), залишаючись відповідальним перед замовником за результат їхньої роботи. Підрядник зобов'язаний виконати роботу, визначену договором, зі свого матеріалу і своїми засобами, якщо інше не встановлено договором.

За договором про надання послуг виконавець повинен надати послугу особисто. У випадках, установлених договором, виконавець має право покласти виконання договору на іншу особу, залишаючись відповідальним перед замовником у повному обсязі за порушення договору [26, с. 511].

Характерною ознакою трудового договору є підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Натомість підрядник або виконавець не зобов'язаний виконувати вимоги правил внутрішнього трудового розпорядку замовника. Замовник має право у будь-який час перевіряти тільки хід і якість роботи, не втручаючись у діяльність підрядника. Крім того, замовник не вирішує питань побуту та відпочинку підрядника.

За трудовим договором оплата праці здійснюється на підставі чинного положення про оплату праці (систему оплати праці), розроблену з урахуванням чинного законодавства та затвердженого трудовим договором. Для підприємств, установ, організацій усіх форм власності обов'язковими є норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством.

Оплата праці працівника є гарантованою. Заробітна плата відповідно до статті 115 КЗпП України виплачується регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів [4].

У договорі підряду визначається ціна роботи або способи її визначення. За договором надання послуг, якщо він передбачає надання послуг за плату, замовник зобов'язаний оплатити надану йому послугу в розмірі, у строки та в порядку, встановлені договором.

Відповідно до чинного трудового законодавства на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності мають створюватись безпечні та нешкідливі умови праці.

Важливим є положення про право працівника відмовитися від дорученої роботи, якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують.

У разі шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний здійснити відповідне відшкодування. Для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці власник або уповноважений ним орган повинен виділяти у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали, використання яких визначається у колективному договорі і контролюється трудовим колективом.

Законом України «Про охорону праці» для працівників встановлено гарантії прав на охорону праці [30].

За договором підряду сторони рівноправні, і замовник не зобов'язаний забезпечувати підрядника належними та безпечними умовами праці.

Відповідно до чинного трудового законодавства всі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню, внески на яке сплачуються підприємствами, установами, організаціями без будь-яких відрахувань із заробітної плати.

Період роботи громадян за договорами підряду та про надання послуг зараховується до трудового стажу за умови сплати за них замовником страхових внесків на обов'язкове державне пенсійне страхування. Трудовий стаж громадян підтверджується договорами підряду та про надання послуг з відмітками про його виконання або довідкою, оформленою в установленому порядку.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування підприємців від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які призвели до втрати працездатності або загибелі, здійснюється добровільно, за письмовою заявою до органів Фонду соціального страхування [28, с. 358].

Існують певні обмеження при укладенні трудового та цивільно-правового договорів.

Відповідно до статті 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Не допускається прийняття на роботу за трудовим договором осіб, яким не виповнилося 16 років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [4].

Відповідно до ЦК України особа, яка вчиняє правочин, зокрема, укладає цивільно-правовий договір повинна мати необхідний обсяг цивільної дієздатності [25]. А саме: бути повнолітньою (мати вісімнадцять років) або неповнолітній особі надано повну цивільну дієздатність рішенням органу опіки та піклування за заявою заінтересованої особи за письмовою згодою батьків

(усиновителів) або піклувальника, а в разі відсутності такої згоди - за рішенням суду, або може не бути повнолітньою, але зареєструвала шлюб.

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим, зокрема: при укладенні контракту; при укладенні трудового договору з неповнолітніми (особи, що не досягли 18 років); при укладенні трудового договору з фізичною особою; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт, трудову книжку, довідку про присвоєння ідентифікаційного коду, а у випадках, передбачених законодавством, - також документи про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я тощо. Порядок прийняття на роботу встановлюється на конкретному підприємстві, в установі, організації правилами внутрішнього трудового розпорядку. Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу (за штатним розписом) [28, с. 314].

Трудовий договір може бути припинено тільки в порядку, передбаченому КЗпП України. Розірвання трудового договору може бути ініційовано працівником, власником підприємства або уповноваженим ним органом. Трудовий договір може бути припинено і за згодою сторін та в інших випадках. Про звільнення робиться запис у трудовій книжці, який засвідчується підписом посадової особи і печаткою підприємства (кадрової служби).

Отже, аналізуючи матеріал розбіжностей даних договорів слід зазначити.

Нормативним документом, що визначає порядок укладення та зміст трудового договору є Кодекс законів про працю України:

1. сторонами договору являються роботодавець та працівник;
2. умови договору:
 - обсяг виконуваної роботи визначається у вигляді професії, спеціальності, кваліфікації чи посади, визначеної за тарифно – кваліфікаційним довідником;

- працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку роботодавця, конкретним його посадовим особам. Виконує роботи відповідно до графіка чи режиму роботи, встановленого роботодавцем;
- встановлюються права на гарантії та пільги, компенсації передбачені трудовим законодавством (оплата відпусток, лікарняних);
- робоче місце створюється роботодавцем і він забезпечує всі умови праці, потрібні для виконання визначених договором робіт;
- може встановлюватися випробувальний термін (за згодою сторін).

Основними ознаками цивільно-правового договору є:

1. нормативним документом, що визначає порядок укладення та зміст є Цивільний кодекс України, інші нормативні акти, що регулюють певний вид діяльності;

1. сторонами договору являються замовник та підрядник;

3. умови договору:

- підрядник має право, якщо інше не встановлено договором, залучити до виконання роботи інших осіб (субпідрядників);
- не поширюються норми трудового законодавства та правила внутрішнього трудового розпорядку;
- не має права на гарантії та пільги, компенсації, передбачені трудовим законодавством (оплата лікарняних, відпусток тощо);
- виконує роботу на свій ризик, самостійно організовує виконання роботи;
- договором встановлюються початковий і кінцевий терміни, в межах яких підрядник зобов'язаний виконати визначені договором роботи відповідно до власного графіка роботи та виходячи лише з власних можливостей.

За трудовим договором, роботодавець зобов'язаний [21, с. 94]:

- виплачувати працівнику заробітну плату відповідно до КЗпП України та Закону України «Про оплату праці»;
- проводити виплату регулярно в робочі дні та не рідше ніж два рази на місяць через проміжок часу, який не перевищує 16 днів і не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;

- виплачувати суму не меншу ніж мінімальна заробітна плата, за найпростішу, некваліфіковану працю, яка здійснювалася працівником у межах місячної норми робочого часу.

На відміну від трудового договору винагорода за цивільно-правовим договором устанавлюється виключно за угодою сторін.

Законодавством не передбачені обмеження в частині мінімального чи максимального розміру винагороди та строки її надання. За цивільно-правовим договором оплачується не процес праці, а його кінцевий результат, який визначається після закінчення роботи й оформлюється актом.

Згідно з трудовим договором, роботодавець має провести нарахування ЄСВ на зарплату працівника відповідно до його класу професійного ризику виробництва [29, с. 201].

Із заробітної плати працівника утримується Єдиний соціальний внесок у розмірі 3,6% згідно ч.7 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464, та Податок з доходів фізичних осіб за ставкою 15% та 20%.

Під час нарахування доходів у формі зарплати база обкладення Податок з доходів фізичних осіб визначається як нарахована зарплата, зменшена на суму Єдиний соціальний внесок, а також на суму податкової соціальної пільги.

Також із заробітної плати працівника утримується військовий збір у розмірі 1,5%. За цивільно-правовим договором із фізичною особою на суму винагороди нараховується Єдиний соціальний внесок у розмірі 34,7%. Утримання становлять: Єдиний соціальний внесок у розмірі 2,6%, Податок з доходів фізичних осіб за ставкою 15% та 20%, та військовий збір 1,5 % [29, с. 229].

Під час нарахування доходів у вигляді винагороди за цивільно-правовим договором за виконання робіт (надання послуг) база оподаткування визначається як нарахована сума такої винагороди, зменшена на суму Єдиний соціальний внесок.

1.3. Зміст та умови трудового договору як основної форми реалізації права на працю

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

У чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про зміст трудового договору. У загальному вигляді зміст трудового договору передбачено у частині першій ст. 21 КЗпП України, але відсутність спеціальних норм в Кодексі спричинює певні складнощі у правозастосовній практиці, неоднозначне вирішення цього питання у спеціальній літературі [4]. Тому законодавче закріплення змісту трудового договору є об'єктивно необхідним, важливим у теоретичному та прикладному аспектах.

В теорії трудового права розрізняють два види умов трудового договору залежно від порядку їх встановлення: 1) умови, які визначаються сторонами, що домовляються (безпосередні умови); 2) умови, зміст яких не визначається сторонами, оскільки вони вже передбачені в законах й інших нормативних актах (похідні умови) [31, с. 229]. Безпосередні та похідні умови в юридичній літературі часто називають відповідно договірними та позадоговірними.

Похідні умови (позадоговірні), які складають зміст трудового договору в силу укладення останнього, регулюють взаємовідносини сторін договору, надаючи їм цілий комплекс взаємних прав і обов'язків. На думку Ф.М. Левіант, в такому випадку трудовий договір стає основою для їх реалізації [32, с. 38]. Похідні умови трудового договору можуть бути змінені законодавцем і такі зміни не потребують згоди сторін трудового договору.

У науці трудового права склалася традиційна думка про те, що безпосередні (договірні) умови трудового договору поділяються на дві групи: 1) необхідні (обов'язкові), без яких не можна вважати трудовий договір укладеним,

а трудові правовідносини такими, що виникли; 2) додаткові (факультативні) умови, не обов'язкові для існування трудового договору.

Так, В. І. Прокопенко зазначав, що обов'язковими (необхідними) умовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них слід віднести взаємне волевиявлення сторін про прийняття-влаштування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи [33, с. 262].

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

На думку К. Ю. Мельника, обов'язковими умовами трудового договору є: 1) місце роботи; 2) час початку роботи; 3) трудова функція; 4) розмір заробітної плати, яку буде отримувати працівник [34, с. 154]. Учений не включає до обов'язкових умов трудового договору строк трудового договору (для строкових трудових договорів), з чим не можна погодитися.

В сучасній літературі існують й інші класифікації умов трудового договору. Є.Б. Хохлов пропонує у змісті трудового договору виділяти істотні та звичайні умови трудового договору [35, с. 284]. У свою чергу, істотні умови трудового договору вчений пропонує поділити на три групи: 1) необхідні; 2) легальні та 3) випадкові. Необхідними є умови, які визначають природу даного договору як трудового. Ці умови, маючи сутнісний характер, є ознаки, що дозволяють відмежувати трудовий договір від інших договорів, пов'язаних із працею. Легальні умови називаються такими через те, що з кожної з них сторони повинні в силу закону при укладенні трудового договору досягнути угоди. Як правило, необхідні умови є легальними, однак у деяких випадків коло легальних і необхідних умов може не співпадати. Випадковими є такі умови, які не визначають сутність трудового договору, але на погодженні яких наполягає хоча одна зі сторін.

Як видається, така класифікація заслуговує на увагу. Однак слід відзначити, що вона ґрунтується більше на ролі та значенні умов трудового

договору як його ознак, а не на значенні їх для факту укладення трудового договору.

На думку Р. З. Лівшиця, умова про трудову функцію працівника є найважливішим положенням кожного трудового договору, його серцевиною. Працівник наймається на підприємство для виконання роботи за певною трудовою функцією, з цією самою метою і підприємство запрошує працівника [36, с. 35].

Деякі вчені до необхідних умов трудового договору відносили умова про факт прийняття на роботу, вважаючи, що вона має важливе юридичне значення, оскільки є свідченням волевиявлення сторін про вступ у трудові правовідносини. В літературі піддавалася критиці думка вчених про те, що така умова нібито не має значення, оскільки не породжує якихось прав і обов'язків [37, с. 134]. Проте, зазначену умову недоцільно включати до змісту трудового договору, оскільки досягнення сторонами угоди щодо умов трудового договору вже є підтвердженням факту прийняття на роботу на підприємство, в установу, організацію або до роботодавця-фізичної особи.

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

В літературі до додаткових умов трудового договору відносять: умову про випробування при прийнятті на роботу; умову про професійну підготовку безпосередньо на виробництві; умову про суміщення професій і посад; умову про розширення зон обслуговування; умову про надання житлової площі та ін. [38, с. 457].

Н.І. Іщенко вважає, що факультативні умови на відміну від основних умов не вимагають жорсткого взаємного узгодження. Проте, якщо одна зі сторін трудового договору вимагає безумовного досягнення щодо факультативної умови (умов) взаємного узгодження, то в такому випадку цю факультативну

умову (умови) необхідно розглядати як істотну і впливову на долю самого трудового договору [39, с. 257].

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

Додатковою умовою трудового договору, наприклад, є умова про випробування. З метою перевірки відповідності працівника роботі, на яку він приймається, при укладенні трудового договору може бути встановлене випробування. Специфічна особливість принципового підходу до службової ролі випробувального терміну – оцінювання його з позиції інтересів не тільки роботодавця (визначення профпридатності працівника), а й працівника (можливість для нового працівника оцінити роботу, умови праці, психологічну обстановку, злагожденість роботи з начальником). З формально-юридичного погляду випробувальний термін розглядається як свого роду умовна угода з відмінною умовою [40, с. 140].

Надаючи сторонам договору широкі можливості щодо встановлення взаємних прав та обов'язків, умови трудового договору не повинні погіршувати становище працівника порівняно з тими, що встановлені чиним законодавством. У ст. 9 КЗпП України закріплена важлива норма про недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників. Відповідно до зазначеної статті умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Це означає, що до

змісту трудового договору законодавець встановлює головну вимогу – жодна з його умов не може погіршувати становище працівника порівняно із законодавством. Така умова не має правових наслідків, оскільки з точки зору закону є недійсною.

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

Зміст трудового договору практично в усіх кодексах (законах) розглядається як сукупність відомостей (реквізитів) та умов трудового договору. У свою чергу, перелік цих відомостей і умов у законодавстві пострадянських країн має деякі відмінності. Практично всі кодекси (закони) відносять до обов'язкових відомостей найменування (назви) сторін, що дозволяє їх індивідуалізувати (а ТК Киргизстану – також дату й місце укладення договору), підписи сторін, що є обґрунтованим, тому що зазначені відомості та реквізити можуть мати важливе правове значення при виникненні трудових спорів.

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

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

- 1) дані про працівника і наймача, які уклали трудовий договір;

2) місце роботи із зазначенням структурного підрозділу, до якого працівник приймається на роботу;

3) трудова функція (робота за одною або декількома професіями, спеціальностями, посадами із зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розкладу наймача, функціональних обов'язків, посадової інструкції). Найменування професій, посад, спеціальностей має відповідати кваліфікаційним довідникам, що затверджуються в порядку, визначеному Урядом Республіки Білорусь;

4) основні права та обов'язки працівника і роботодавця;

5) строк трудового договору (для строкових трудових договорів);

6) режим праці та відпочинку (якщо він щодо даного працівника відрізняється від загальних правил, встановлених у наймача);

7) умови оплати праці (в тому числі розмір тарифної ставки (окладу) працівника, доплати, надбавки і заохочувальні виплати).

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

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

Поширеною додатковою умовою трудового договору в пострадянських країнах є умова про випробування. Проаналізувавши законодавство пострадянських країн у частині випробувального терміну, можна встановити, що за загальним правилом термін випробування не може перевищувати трьох

місяців, а в окремих випадках – шість місяців при прийнятті на роботу на керівні посади. Продовження обумовленого в договорі випробувального терміну не допускається. Час, протягом якого працівник із поважних причин не міг виконувати роботу, але не більш ніж десять робочих днів, зараховується у випробувальний термін.

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

До істотних умов за ТК Грузії (ст. 6) віднесено: дату початку роботи і тривалість трудових відносин; робочий час і час відпочинку; місце роботи; посаду і вид який підлягає виконанню; розмір оплати праці і порядок виплати; порядок оплати понаднормової роботи; тривалість оплачуваної відпустки та відпустки без збереження заробітної плати і порядок надання відпустки.

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

В частині першій ст. 32 міститься перелік відомостей, які повинні бути відображені у трудовому договорі, а саме: прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця – фізичної особи), а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою.

У другій частині цієї самої статті закріплюється перелік обов'язкових умов трудового договору: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, в разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудова функція, яку виконуватиме

працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) умови з охорони праці.

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

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

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

Водночас слід звернути увагу на серйозну прогалину у ст. 32 проекту ТК України, в якій не закріплена зазначена вище головна вимога до умов трудового договору [11]. У зв'язку з цим необхідно доповнити зазначену статтю окремою частиною сьомою такого змісту: «Умови трудового договору, які погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством України, є недійсними. Трудовий договір може бути змінений тільки за згодою сторін».

Важливою вимогою до процедури укладення трудового договору є додержання встановленої законодавством форми такого договору. Форма трудового договору визначає якими способами сторони об'єктивно виразили

досягнуту угоду, які засоби вони використали для надання договору значення юридичного факту, що породжує правові наслідки і охороняється законом.

У трудовому праві традиційно виділяють дві форми трудового договору: усну та письмову. Відповідно до частини першої ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі [4]. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим і в тих випадках, коли вони передбачені іншими законодавчими актами. Так, укладення трудового договору у письмовій формі передбачене для працівників, діяльність яких пов'язана з державною таємницею. Типова форма такого договору затверджена наказом Державного комітету України з питань державних секретів від 08 грудня 1994 року №44159.

Письмова форма трудового договору також передбачена статтею 25 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23 квітня 1991 року (у разі укладення трудового договору з такою організацією)¹⁶⁰, абзацом другим пункту 5 Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року (з особами, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, роботодавці укладають в письмовій формі строкові трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати

180 календарних днів), статтею 15 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 року (при укладанні трудового договору з працівником, який проходить таку службу) тощо.

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

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

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

Письмова форма передбачає детальне викладення умов договору, прав та обов'язків його сторін. Поряд з більшою визначеністю правового становища працівника і роботодавця вона є особливо корисною у випадку виникнення трудових спорів у зв'язку з переведенням на іншу роботу, звільненням, зміною істотних умов праці тощо. Дотримання письмової форми значно зменшило б

кількість таких трудових спорів, полегшило б їх вирішення. Крім того, застосування письмової форми є важливою гарантією для реалізації досягнутих сторонами угод щодо істотних умов праці та є стабілізуючим чинником трудових правовідносин. Б.А. Римар звертає увагу на те, що Законом №77-VIII від 28 грудня 2014 року встановлено обов'язкове укладення трудового договору, але ніяких новел щодо форми зазначеного договору не передбачено. Адже викладення ч. 3 ст. 24 КЗпП України у новій редакції та виключення ч.4 ст.24 КЗпП по суті нічого не змінило: недотримання роботодавцем обов'язку оформлення трудового договору наказом не спростовує факту існування трудових відносин та не тягне визнання трудового договору, укладеного в усній формі, недійсним [21, с. 115].

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

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

Абзацом другим частини першої ст. 33 проекту ТК України встановлено, що порушення вимог цієї частини не впливає на трудові відносини, що вже виникли. Зазначену норму слід вважати важливою юридичною гарантією прав працівників при укладенні трудового договору [11].

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

трудовий договір укладається в письмовій формі. Статтею 33 проекту ТК України також передбачений порядок підписання та засвідчення трудового договору, укладеного в письмовій формі. Згідно з частиною другою зазначеної статті трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати за законом [11].

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

Новелою проекту ТК України є норми про типові трудові договори, закріплені у ст. 34, відповідно до якої типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері, за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на основі типового сторони можуть включити до нього умови, не передбачені типовим трудовим договором, за умови, що вони не суперечать йому [11].

Потрібно звернути увагу на наявність у трудовому законодавстві деяких зарубіжних країн типової (зразкової) форми трудового договору, що затверджується урядом або уповноваженим органом (ст. 18 ТК Республіки Білорусь, ст. 99 ТК Литовської Республіки). Видається доцільним затвердження відповідної форми і у трудовому законодавстві України.

У більшості трудових кодексів окремих зарубіжних країн міститься окрема стаття про форму трудового договору. Наприклад у ст. 18 ТК Республіки Білорусь вказано, що трудовий договір укладається в письмовій формі,

складається у двох примірниках і підписується сторонами. Один примірник передається працівнику, інший зберігається у наймача.

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

Відповідно до ст. 99 ТК Литовської Республіки трудовий договір повинен укладатися в письмовій формі за типовою формою. Письмовий трудовий договір складається в двох примірниках. Трудовий договір підписується роботодавцем або уповноваженою ним особою та працівником. Один підписаний екземпляр трудового договору передається працівнику, інший зберігається в роботодавця. Трудовий договір в той самий день реєструється в журналі реєстрації трудових договорів. Такий журнал не є обов'язковим у разі, якщо роботодавець є фізичною особою, що наймає трьох і менше працівників. Не пізніше ніж до початку роботи разом з другим примірником трудового договору роботодавець вручає працівнику документ, що засвідчує ідентичність останнього (трудове посвідчення). Типова форма, правила реєстрації трудового договору, а також форма документа, що посвідчує ідентичність працівника, порядок його видачі, носіння та подання контролюючим органам встановлюються урядом. Згідно зі ст. 58 ТК Республіки Молдова індивідуальний трудовий договір укладається в письмовій формі. Пропозиція роботодавця про оформлення індивідуального трудового договору в письмовій формі доводиться до відома працівника під розписку наказом (розпорядженням, рішенням, постановою) роботодавця.

Пропозиція працівника про оформлення індивідуального трудового договору в письмовій формі доводиться до відома роботодавця шляхом подачі і реєстрації його письмової заяви. Мотивована відмова однієї зі сторін оформити в письмовій формі індивідуальний трудовий договір повідомляється іншій стороні письмовою відповіддю протягом п'яти робочих днів. Індивідуальний трудовий договір вступає в силу з дня його підписання, якщо в договорі не передбачено інше. Якщо індивідуальний трудовий договір не був оформлений письмово, він

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

У трудових кодексах Республіки Таджикистан (ст. 32), Азербайджанської Республіки (ст. 44), Вірменії (ст. 85), Республіки Туркменістан (ст. 16), Республіки Узбекистан (ст. 74) також передбачено укладення трудового договору у письмовій формі, з урахуванням того, що трудовий договір не укладений в письмовій формі також буде вважатися укладеним, якщо працівник приступив до виконання своїх трудових обов'язків. Від зазначених норм відрізняються норми ТК Грузії про форму трудового договору. У ст. 6 встановлено, що трудовий договір укладається в письмовій або усній формі, на певний або невизначений термін. Далі передбачається, що трудовий договір обов'язково укладається в письмовій формі, якщо трудові відносини тривають більше 3 місяців. Таким чином, на відміну від КЗпП України у трудових кодексах пострадянських країн норми про форму трудового договору закріплені в окремій статті. Передбачено укладення трудового договору в письмовій формі в двох примірниках. При цьому у законодавстві Республіки Білорусь та Литовської Республіки затверджено типову (зразкову) форму трудового договору.

Відповідно до частини першої ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: при організованому наборі працівників; при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та 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; при укладенні трудового договору з фізичною особою; в інших

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

РОЗДІЛ 2

ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ І ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

2.1. Порядок укладення трудового договору

Всі відносини з приводу укладення трудового договору, незалежно від того, здійснюється працевлаштування самостійно чи за допомогою держави, є правовими відносинами. Вони виникають за наявності сукупності певних умов та підстав. Для більш детального дослідження питання про передумови та підстави виникнення відносин з укладання трудового договору необхідно з'ясувати сутність понять «передумова», «умова» та «підстава».

В етимологічному значенні термін «умова» тлумачиться як необхідна обставина, яка уможливорює здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь; обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь, правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь [41, с. 1259]. Під поняттям «передумова» розуміють попередню умову існування, виникнення, дії чого-небудь [42, с. 909]. Тобто це фактор або стан, або інша обставина, існування (або відсутність) якої передуює та зумовлює виникнення певного явища.

Термін «підстава(и)» розглядається у декількох значеннях. Під ним, у тому числі, розуміють «причину, достатній привід, що виправдовує щось» [43, с. 407]. Підставою є причина або привід, тобто відправна обставина або фактор, або подія, яка безпосередньо призвела до існування чогось. У філософському аспекті «підстава» – це «необхідна передумова існування яких-небудь явищ, що може також ці явища пояснити». Тобто така передумова зумовлює виникнення явища та пояснює причину його існування. Як категорія логіки «підстава» – це «вихідне начало, умова або передумова існування (виникнення) якогось явища». Отже, дане поняття знову розглядається як відправна точка існування чого-небудь.

Таким чином, слід зазначити, що передумови – це сукупність умов, що передують та створюють необхідне «середовище», наявність якого у сукупності з достатніми підставами зумовлюють та виправдовують причини виникнення або існування якогось явища. З точки зору юридичної науки, умови й підстави тісно пов'язані між собою. Однак у той же час вони несуть неоднакове правове навантаження. Різниця між ними проводиться на підставі критерію їх значущості для правових наслідків, які вони спричиняють. Тому правові відносини можуть виникати лише за наявності умов та підстав у сукупності.

Процес укладання трудового договору також можливий лише за наявності сукупності певних передумов. Таким чином, уявляється доцільним розглянути його передумови. О. Ф. Скакун виділяє два види передумов виникнення правовідносин: (а) матеріальні (загальні) та (б) юридичні. Матеріальні передумови у вузькому значенні – це певні інтереси або блага, що зв'язують суб'єктів права (не менше двох) як учасників правовідносин; у широкому – система соціальних, економічних, політичних, ідеологічних обставин, що спричиняють об'єктивну необхідність у правовому регулюванні суспільних відносин; установлення доцільних відносин між суб'єктами через надання їм юридичних прав, повноважень (посадовим особам), а також покладання юридичних обов'язків і відповідальності. Юридичними передумовами є норма права, правосуб'єктність, юридичний факт [44, с. 350].

Отже, матеріальні передумови – це фактори, що здійснюють вплив на життя та діяльність суб'єкта правовідносин та зумовлюють виникнення потреб, інтересів та прагнення до вступу в правові відносини. Вони, хоча й пов'язують суб'єктів права, обумовлюють необхідність правового регулювання певних відносин, але самі по собі можуть і не нести юридичного навантаження. Юридичними ж передумовами вважаються фактори, що мають правовий зміст, з якими закон пов'язує можливість виникнення правових відносин та завдяки яким суспільні відносини набувають правового характеру. Ці два види передумов, відповідно, можна назвати загальними та спеціальними.

Залежно від суб'єкта правовідносин, можна виділити умови, що пов'язані з його особою, які поділяються на умови, пов'язані з особою здобувача (майбутнього працівника), та умови, пов'язані з особою роботодавця. До перших належить і таке явище, як елементи громадянського стану, які Л. Я. Гінцбург та О. С. Йоффе визначили як загальні юридичні умови, що зумовлюють виникнення трудових правовідносин [45, с. 99]. До них слід віднести вік, стать, освіту, стан здоров'я, громадянство, строк проживання на території України, знання мов, відсутність судимості та ін. До умов, пов'язаних з особою здобувача, також відносяться ділові якості, досвід роботи, науковий ступінь, вміння та навички, особисті й ділові якості й навіть іноді наявність певних матеріальних благ (наприклад, особистого транспортного засобу тощо). На думку О. В. Гоц, елементи громадянського стану є тими юридичними умовами, що встановлюються на законодавчому рівні в якості обов'язкових правових умов виникнення трудових правовідносин з даною категорією працівників [46, с. 68].

До умов, пов'язаних з особою роботодавця, належить трудова правосуб'єктність, зміст якої складають 3 важливих критеріїв: (1) організаційний, (2) майновий та (3) юридичний. Організаційний критерій вимагає від роботодавця існування на підприємстві належним чином підготовленої організації процесу праці, що передбачає затвердження правил трудового розпорядку, штату працівників, створення необхідних умов для наймання працівників, а також умов, необхідних для якісного та повноцінного здійснення працівниками своїх трудових функцій та забезпечення охорони праці та її безпеки відповідно до законодавства. Майновий критерій передбачає наявність у роботодавця експлуатаційних та інших засобів, для того щоб виплачувати заробітну плату, фінансувати безперервний виробничий процес (витрати на матеріали, оренду приміщень, ремонт та придбання обладнання), а також наявність рахунку в банку [47, с. 51].

Як юридичний критерій слід визначити наділення роботодавця правами юридичної особи або фізичної особи-суб'єкта підприємницької діяльності. Сукупність зазначених критеріїв складають зміст таких понять, як трудова

правосуб'єктність, вимоги щодо кваліфікаційного рівня та ін. Серед них особливе значення має трудова правосуб'єктність роботодавця та працівника.

Поняття дієздатності також законодавчо закріплене в Цивільному Кодексі України в ст. 30, яка визначає дієздатність як здатність особи своїми діями набувати для себе цивільних прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання. Трудова правосуб'єктність також складається з трудової правоздатності та трудової дієздатності, та є спеціальною правосуб'єктністю.

Виходячи з визначення понять правоздатності та дієздатності, законодавчо закріплених у ЦК України, можна з'ясувати сутність понять «трудова правоздатність» та «трудова дієздатність», адже на сьогодні ані КЗпП України, ані проект ТК України таких понять не містить.

Під трудовою правоздатністю необхідно розуміти фізіологічну та юридичну готовність особи мати трудові права та нести юридичні обов'язки.

Трудова правоздатність має у своєму складі два важливих критерії: (а) фізіологічний та (б) юридичний. Перший визначається досягненням фізичною особою певного віку та розуміється як такий ступінь фізіологічного й морально-психологічного розвитку людини, за наявності якого людина свідомо розуміє сутність, значущість, характер та мету праці. Другий пов'язаний з фізіологічним та визначається як достатній рівень правової свідомості людини, при існуванні якого людина розуміє наявність трудових прав та обов'язків, а також можливість їх реалізації.

Саме поєднання та тісний зв'язок цих 2-х критеріїв визначає особливість трудової правоздатності. Адже, на відміну від цивільної, що виникає з моменту народження, трудова законодавчо прив'язана до досягнення фізичною особою 16-річного віку. Цією статтею, однак, передбачені й виключення з основного правила щодо виникнення трудової правосуб'єктності, які встановлюють, відповідні умови: за згодою одного із батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15-ти років, а також особи по

досягненні ними 14-річного віку у вільний від навчання час для підготовки молоді до продуктивної праці для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю й не порушує процесу навчання.

Трудова дієздатність – це здатність особи систематично, повноцінно, цілеспрямовано здійснювати трудову функцію, набувати своїми діями трудові права й самостійно їх реалізовувати, а також створювати для себе обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання.

Це поняття також має 2 критерії: (а) фізіологічний – фізіологічна здатність особи повною мірою, систематично, наполегливо та цілеспрямовано виконувати покладену на неї трудову функцію та набувати своїми діями й реалізовувати трудові права та обов'язки, та (2) юридичний – здатність особи в повній мірі нести будь-який вид юридичної відповідальності за неправомірні дії.

Трудова правоздатність і дієздатність, як дві складові трудової правосуб'єктності, є невід'ємними, взаємопов'язаними її елементами та не можуть бути відокремлені одна від одної. Вони виникають та діють одночасно.

Слід погодитися із думкою В. Прокопенко, що, виходячи зі змісту ст. 188 КЗпП України, здатність до праці як правова категорія, зумовлена наявністю в особи здатності до праці систематичного й регламентованого нормами права характеру [33, с. 112]. Це фактично зумовлюється фізичним та психологічно-емоційним розвитком людини, тобто, фізичною здатністю систематично та повноцінно здійснювати трудову функцію, моральною стійкістю та розумінням відповідальності, здатністю нести цю відповідальність та іншими можливостями, які впливають на здатність людини повноцінно брати участь у процесі праці.

Із зазначеного вище твердження можемо виділити існування вольового критерію трудової правосуб'єктності, який нерозривно пов'язаний зі здатністю людини фактично виконувати трудову функцію. Однак це не може змінювати або обмежувати рівність трудової правосуб'єктності для всіх, оскільки навіть особи, які втратили здатність до виконання певних видів робіт, можуть брати участь в інших видах праці, тим самим реалізуючи свою трудову правосуб'єктність. До таких осіб, наприклад, можна віднести інвалідів, які

внаслідок фізичних вад здоров'я (низького слуху) не можуть виконувати певну трудову функцію, але можуть виконувати іншу, наприклад, механічну, роботу, яка не потребує підвищеної слухової уваги. Так само й душевнохворі люди, що зберегли здатність до праці, володіють трудовою правосуб'єктністю, за виключенням випадків, коли у зв'язку з хворобою вони повністю втратили дієздатність, зазначає А. Р. Мацюк [38, с. 411].

Отже, в усіх зазначених випадках (крім останнього) має місце обмеження певного обсягу працездатності або дієздатності взагалі, як категорії цивільного права, що не може не зачіпати й обсягу трудової дієздатності. Проте особа не втрачає трудової правосуб'єктності, просто звужується сфера її реалізації. Виключенням з цього правила є випадок, коли особу визнано повністю недієздатною за рішенням суду. Законодавство визначає трудову правосуб'єктність як рівну для всіх, тобто визнає рівність усіх громадян у реалізації права на працю та забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці.

Правосуб'єктністю володіють не лише фізичні особи, а й юридичні. При цьому юридичні особи можуть виступати тільки в якості роботодавця. Вважаємо за необхідне більш детально з'ясувати особливості трудової правосуб'єктності юридичної особи. Як суб'єкт трудових правовідносин, роботодавець отримує правосуб'єктність у момент державної реєстрації: організація – як юридична особа, фізична особа – як суб'єкт підприємницької діяльності.

Трудова правоздатність роботодавця складається у визнанні за ним права надавати громадянам роботу, тобто забезпечувати зайнятість працівника з виконанням обумовленої трудової функції при встановленому внутрішньому трудовому розпорядку з оплатою праці та її охороною. Таким чином, зміст правоздатності роботодавця складають його суб'єктивні права на добір та працевлаштування працівників й юридичні обов'язки щодо забезпечення процесу праці працівника, її оплати та охорони.

Трудова дієздатність роботодавця – це фактична спроможність роботодавця організовувати та забезпечувати процес працевлаштування, праці та звільнення працівників відповідно до вимог законодавства, яка, на думку К. Ю.

Мельника, визначається 2-ма критеріями: (а) організаційним та (б) майновим [34, с. 201]. Як уже зазначалося, ці два критерії не можуть забезпечити в повній мірі обсяг дієздатності роботодавця за відсутності критерію юридичного. Отже, для дієздатності роботодавця необхідна сукупність усіх 3-х критеріїв.

Трудова правоздатність та трудова дієздатність у роботодавців майже невідокремлена та залежить одна від одної, адже якщо роботодавець не має повної трудової дієздатності, він не має права приймати на роботу працівників. Тому стосовно роботодавця зазвичай використовується поняття трудової правосуб'єктності або трудової праводієздатності.

Наступною необхідною умовою виникнення правовідносин у процесі укладання трудового договору є норма права, яка міститься в нормативно-правових актах. Роль норми права у виникненні правових відносин широко розглядається науковцями. Так, як зазначає І. Я. Кисельо, норми права встановлюють умови та юридичний зміст правових відносин, а тому передують їм. Без норми права, за нормальних обставин, не можуть виникнути правові відносини [40, с. 124]. На жаль, на сьогодні правове регулювання процесу праці характеризується недосконалістю та застарілістю нормативно-правових основ трудових відносин, що зумовлює прогалини між існуючим у суспільстві ступенем їх розвиненості та правовим регулюванням.

Визначаючи характер співвідношення між правовідносинами та нормами права, слід зазначити, що існує багато прикладів виникнення правових відносин «знизу», тобто коли спочатку виникають правові відносини, а вже потім вони формулюються та визначаються державою в конкретних нормах права. Норма права, частіше за все, має загальний характер, вона являє собою модель, точніше – схему чи форму трудових правовідносин, окреслюючи загальне коло суб'єктів трудового права, які вступають у правовідносини, обумовлюючи їх правосуб'єктність та визначаючи юридичні факти, з настанням яких безпосередньо виникають (змінюються, припиняються) трудові правовідносини.

Норму права, як передумову виникнення правових відносин з приводу укладання трудового договору, не можна віднести до підстави виникнення,

оскільки сама по собі вона не породжує таких відносин та не є тим безпосереднім й достатнім приводом для їх виникнення. Таким чином, правова норма в системі передумов є умовою виникнення зазначених відносин, адже, як зазначалось, ці норми можуть містити схему, форму, правові принципи та вимоги на базі яких, за наявності факту волевиявлення суб'єктів правовідносин, будуються правові відносини з укладання трудового договору.

В юридичній літературі норму права та правоздатність називають «абстрактними» або «загальними» передумовами правовідносин, юридичний факт – конкретною або частковою їх передумовою [41, с. 380]. Ми погоджуємось з цією думкою, адже сама по собі наявність норми права та правосуб'єктності не тягнуть виникнення правовідносин за відсутності певного юридичного факту. Однак слід мати на увазі, що не всі юридичні факти можуть породжувати правові відносини. За критерієм наслідків, що несуть юридичні факти, їх поділяють на такі, що тягнуть виникнення, зміну або припинення правовідносин. Зрозуміло, що правові відносини з укладання трудового договору виникають лише за наявності юридичного факту, з яким пов'язується можливість виникнення таких відносин. Різні юридичні факти можуть мати різні наслідки, тобто юридичні факти, які тягнуть припинення одних відносин, можуть одночасно спричиняти виникнення інших. Тому не можна чітко розподілити всі факти на такі, за яких виникають, змінюються чи припиняються правові відносини.

У правовій науці виділяються 2 види юридичних фактів, що розрізняються за вольовим критерієм: (а) юридичні дії та (б) юридичні події. Юридичні дії – це факти, що породжують, змінюють або припиняють правовідносини на основі волевиявлення людей. Юридичні події – це такі обставини, що породжують, змінюють чи припиняють правовідносини незалежно від волі людей. Виходячи з цієї класифікації, слід зауважити, що підставою виникнення правових відносин, що утворюються в процесі укладання трудового договору, можуть бути лише юридичні дії, оскільки правові відносини завжди мають вольовий характер, а тому пов'язані з волевиявленням особи, яке породжує виникнення юридичного

факту-дії. Виходячи з цього, для повноцінного вивчення підстав виникнення трудових відносин важливо дослідити, яку роль у цьому виникненні грає волевиявлення особи та що його породжує. Так, волевиявлення особи завжди пов'язане з певними прагненнями реалізувати свої бажання та забезпечити потреби. Тобто, особа здатна до вольових дій за наявності в неї інтересу, якому передують потреба, бажання, амбіція тощо, які, у свою чергу, обумовлюються політичними, економічними, соціальними та іншими умовами, що існують у суспільстві.

Наступною необхідною умовою виникнення правовідносин у процесі укладання трудового договору є норма права, яка міститься в нормативно-правових актах.

Порядок укладення трудового договору законодавчо визначений у ст. 24 КЗпП України [4]. Однак положення цієї статті на сьогодні в повній мірі не відображають саме цей порядок, а регулюють лише порядок прийняття на роботу, тобто коли рішення про таке прийняття вже узгоджене, що залишає простір для різного роду зловживань під час укладання трудового договору. Суть проблеми діючої вищезазначеної норми Кодексу полягає в тому, що під процесом укладання трудового договору розуміється процес прийняття працівника на роботу.

Як зазначає К. М. Гусов, процес укладення трудового договору – це прийняття особи на роботу в якості працівника [48, с. 191]. Ми не погоджуємось з думкою автора, оскільки укладення трудового договору та прийняття працівника на роботу не є тотожними поняттями та не збігаються за часом, адже процес укладання трудового договору закінчується саме фактом укладання трудового договору (в усній чи письмовій формі), тобто досягненням згоди його сторін щодо всіх обов'язкових (істотних) та необов'язкових умов договору.

Теж саме стосується ситуації, коли фактичне прийняття на роботу вважається укладенням трудового договору. Така думка, ми вважаємо, також має помилкове уявлення, адже з погляду на те, що договір – це, перш за все, угода сторін, вона може бути як усною так і письмовою. Фактичний же допуск до

роботи працівника, як зазначив Пленум Верховного Суду України у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів», можливий лише у тому разі, коли працівник допущений до роботи за згодою власника чи уповноваженого ним органу, тобто за згодою роботодавця [49].

Положення частин 3 та 4 ст. 24 КЗпП України слід викласти наступним чином:

- ч. 3 «прийняття на роботу оформлюється наказом чи розпорядженням роботодавця про зарахування працівника до штату працівників роботодавця»;
- ч. 4 «працівник вважається зарахованим до штату працівників роботодавця і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника було фактично допущено до виконання трудової функції».

Серед способів укладення договорів цивільне право виділяє як найменше 2 способи укладення договору: шляхом (а) переговорів між сторонами, (б) оголошення оферти з одного боку та прийняття її іншою стороною. Під час переговорів сторони шляхом взаємного порозуміння досягають згоди з питань умов договору. При цьому у будь-якому випадку, задля початку переговорів, необхідним є оголошення публічної пропозиції. Що стосується цього способу укладення, то слід зазначити, що в цьому випадку публічною пропозицією може вважатися оприлюднення роботодавцем існуючої вакансії або оприлюднення працівником свого резюме.

Другий спосіб укладення договору здійснюється шляхом подання оферти та має певну специфіку з погляду на те, що вона завжди має персоніфікований характер. Тобто оферта завжди адресована конкретній особі або визначеному колу осіб. Оферта має містити вказівку на основні умови трудового договору (спеціальність, кваліфікацію, посаду, місце праці, розмір оплати праці тощо). І у самій оферті повинен відображатися твердий намір особи, яка її виголосила, укласти договір у разі прийняття її іншою стороною, зазначає П. Д. Пилипенко [50, с. 57].

Процес укладення трудового договору, починаючи від подання пропозиції або оферти й закінчуючи самим укладанням трудового договору, здійснюється за принципом відбору кадрів за діловими та професійними якостями.

Відповідно до ч. 3 ст. 24 Кодексу при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний надати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку. При цьому надання документів про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я та ін. можливе лише у випадках, передбачених законодавством. Будь-які інші відомості, що не стосуються ділових якостей особи, не можуть вимагатися роботодавцем. Отже, будь-яка така вимога є незаконною та може бути розцінена як спроба дискримінації.

На відміну від КЗпП України, проект ТК України закріплює більш широкий перелік обов'язкових для надання працівником документів, зокрема, до них віднесено:

- заяву про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним місцем, чи за сумісництвом);
- паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та довідку органу державної податкової служби про присвоєння ідентифікаційного номера, крім осіб, які відповідно до закону його не мають, подається роботодавцю для можливості вести облік та сплачувати за працівника податки, а також здійснювати соціальне страхування працівника;
- документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію) у разі, якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань;
- трудову книжку.

Основним критерієм при оцінці працівника під час укладення трудового договору є його ділові якості, під якими слід розуміти здібності фізичної особи виконувати певну трудову функцію з урахуванням наявних у нього професійно-кваліфікаційних якостей та особистих якостей працівника.

Тобто при оцінці кандидата на вакантну посаду роботодавець повинен, у першу чергу, оцінювати професійну кваліфікацію працівника, яку складають

знання та навички в певній спеціальній сфері, особисті ділові якості майбутнього працівника, старанність, охайність, відповідальність, дисциплінованість тощо. Роботодавець має право пред'явити до працівника й інші вимоги, що обов'язкові для укладення трудового договору, до яких, зокрема, можна віднести вимоги щодо стану здоров'я, якщо робота, яка пропонується, є шкідливою.

Також важливо відмітити, що прийняття рішення про укладення з кандидатом трудового договору є правом, а не обов'язком роботодавця, тому, оцінюючи кандидатів на посаду, роботодавець бере за основу не тільки встановлені кваліфікаційно-професійні здібності, а й загальний психологічний портрет кандидата. Як зазначає В. Н. Смірнов, не виключені й зловживання таким правом, які часто призводять до необґрунтованих відмов в укладенні трудового договору [47, с. 91].

Ділові та особисті якості визначаються роботодавцем за допомогою певних засобів тестування (професійні (тестові) випробування, тести перевірки знань, психометричні й особистісні тести), інтерв'ювання, анкетування тощо. Усі ці методи використовуються для оцінки претендентів на посаду під час відбору або конкурсу. Розглянемо їх більш детально.

Анкетування передбачає заповнення анкет з певним переліком питань, які повинні відповідати вимогам щодо збору інформації про працівника та його недискримінації.

Застосування професійних (перевірочних) тестів, як найважливішого методу профвідбору в більшості країн Заходу, є досить поширеним прийомом при наймі на багато видів робіт О. В. Гоц [46, с. 74]. Такі тести, як правило, містять питання теоретичного характеру з кола професійних знань, якими повинен володіти кандидат на посаду, або ситуативного характеру, для вирішення яких потрібні професійні знання. Тести перевірки знань проводяться для визначення загальної обізнаності та ерудиції особи.

Наступним способом, досить розповсюдженим і в українському суспільстві, є проведення співбесіди. Такий спосіб має високий ступінь

популярності, тому що дозволяє оцінити кандидата на посаду при особистому знайомстві й інтерв'юванні.

На думку науковця, у ході інтерв'ю уточнюються данні працівника, мета, прагнення, формується уявлення про зовнішність, особисті якості, попередньо обговорюються умови праці, передбачувані розміри заробітної плати, подробиці, що стосуються майбутньої роботи. Під час співбесіди звертають увагу на вираз обличчя, стиль одягу особи, яка наймається, її манеру викладати свої думки, ставлять до неї питання для більш точного з'ясування можливостей кандидата. Методика проведення інтерв'ю та аналізу анкет стосовно осіб, які наймаються на роботу, всебічно відпрацьовані фахівцями й викладені в численних спеціальних керівних посібниках з найму персоналу [46, с. 78]. При застосуванні такого способу дослідження особи працівника можливим є встановлення не тільки професійних здібностей та знань, а також особистих якостей, психологічної стійкості, особливості нервової системи, швидкість реакції, стійкості до стресових ситуацій, здатності витримувати великі інтелектуальні навантаження та контролювати декілька справ одночасно, швидко перемикатися з однієї справи на іншу та орієнтуватися в ситуації.

Психометричні тести виявляють багатство словникового запасу, розуміння словесних указівок, числове й логічне мислення, сприйняття простих та просторових фігур, механічне мислення тощо. Ці тести, зазвичай, застосовуються одночасно з іншими видами тестів.

Досить поширеними також є особистісні тести, які перевіряють такі особисті якості особи як відповідальність, наполегливість, амбіційність, комунікабельність, лідерські риси та ін. Серед таких тестів виділяють: (а) багатосторінковий збірник запитань з відповідями, серед яких повинно вибрати одну; (б) прожектильні – це або картинки лубочного типу, або чорнильні плями, щодо яких кандидат повинен висловити свою асоціацію; (в) ситуаційні – визначення поведінки кандидата в певній запропонованій або спеціально створеній несподіваній ситуації; (г) графологічні – дослідження почерку особи [46, с. 93]. Однак при оцінці всіх тестів досить часто має місце некомпетентність

та суб'єктивізм роботодавця, тому вони не можуть повною мірою відобразити, наскільки ефективним буде залучення праці саме цього кандидата на вакантну посаду.

Непрофесійність та некомпетентність персоналу з добору кадрів, невміння правильно оцінити результати тестувань нівелюють їх значення та відсувають їх на другий план. На перший при цьому виходять різного роду технічні засоби, що широко використовуються для дослідження особистих якостей працівника. Одним із таких засобів є так званий «поліграф». Кодекс законів про працю України на сьогодні не містить заборони на використання для оцінки працівника цього пристрою. Відсутність такої заборони дає змогу використовувати такого роду пристрої для збору інформації про особу та дискримінації під час професійного відбору й укладення трудового договору, що є неправомірним. Законодавство багатьох розвинених країн Заходу встановило таку заборону, яка, до речі, закріплена й у проекті ТК України.

Особливим видом оцінки професійних знань є конкурс на заміщення вакантної посади, який частіше за все використовується при доборі кадрів на державну службу або органи місцевого самоврядування. У разі успішного проходження кандидатом на посаду оцінювання професійних та ділових якостей роботодавцем приймається рішення про укладення трудового договору.

За Кодексом законів про працю трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі. Отже, закон визначає переважне право сторін на укладення трудового договору в цій формі, при цьому залишає простір для довірчих стосунків сторін, за яких домовленість між ними про істотні та додаткові умови трудового договору, прав та обов'язків сторін може існувати й в усній формі. Існують винятки з загального правила, коли укладення трудового договору можливе лише в письмовій формі. Такі випадки визначаються виключно законом, і в них додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим. До них належать (а) укладення трудового договору при організованому наборі працівників; (б) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними й геологічними

умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; (в) при укладенні контракту; (г) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі; (д) при укладенні трудового договору з неповнолітніми; (е) при укладенні трудового договору з фізичною особою, й інших випадках, передбачених законодавством. Ці випадки вимагають обов'язкової письмової форми трудового договору у зв'язку з наявністю певних особливостей умов праці або самої праці.

Трудовий договір, укладений у письмовій формі, повинен складатися у 2-х примірниках і підписуватися обома сторонами та містити повне викладення змісту всіх умов договору, права та обов'язки сторін, підстави, межі й характер відповідальності та інші положення, щодо яких дійшли згоди сторони під час його укладання.

У ст. 26 КЗпП України містяться положення щодо того, що при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Виходячи із змісту цієї статті, та аналізуючи інші (статті 26–28) щодо строків, порядку проходження та порядку припинення трудових відносин з працівником у випадку встановлення протягом випробування його невідповідності посаді, слід зазначити, що таке випробування не можна віднести до порядку укладення трудового договору, оскільки зміст норм Кодексу законів про працю України свідчить про проходження такого випробування вже після укладення трудового договору. На осіб, які проходять випробування, розповсюджується законодавство про працю. Таким чином, віднесення деякими науковцями випробування при прийомі на роботу до процесу укладення, більш того саме до періоду оцінки працівника є помилковим, оскільки сам КЗпП України визначає цей період як такий, що має місце вже після укладення трудового договору.

Тому процес укладення трудового договору закінчується саме його підписанням, а в разі укладення трудового договору в усній формі, досягненням згоди сторін щодо всіх істотних та додаткових умов договору. Це зумовлює

неможливість на практиці, у разі захисту своїх порушених прав працівниками у суді, довести наявність таких домовленостей між сторонами.

Отже, актуальним питанням залишається не тільки проблема вдосконалення законодавства у сфері укладення трудового договору, а й розробка принципово іншого підходу до правового регулювання процесу укладення трудового договору та викладення в новому Трудовому кодексі його особливостей, гарантій та відповідних обов'язків сторін.

2.2. Укладення трудових договорів з окремими категоріями працівників

На етапі реформування трудового законодавства України та приведення його відповідно до стану розвитку суспільства досить великого значення набуває єдність та диференціація трудового законодавства, яка сприяє більш якісному та ефективному регулюванню трудових відносин. При цьому єдність трудового права відображають його загальні конституційні принципи, трудові права та обов'язки працівників і роботодавців, забезпечення засобів їх реалізації. Диференціація проявляється через надання можливості договірного регулювання трудових відносин, виходячи з інтересів конкретного працівника та роботодавця в конкретній ситуації, а також через установлення окремих правових норм щодо певних категорій працівників, праця яких внаслідок властивих їй особливостей не може бути врегульована загальними нормами трудового права. У трудовому праві функція диференціації полягає в забезпеченні працівникам рівних умов реалізації права на працю.

Діюче трудове законодавство передбачає особливості різних видів трудових відносин, які, як правило, лягають в основу класифікації трудових відносин з окремими категоріями суб'єктів та складають критерії такої класифікації. Існуючі види трудових договорів, як вважає Ф. М. Левіант, не піддаються єдиній класифікації й більш правильним вбачається надати декілька класифікацій, в яких визначною ознакою було б в одних випадках

народногосподарське значення, в інших – строк або форма договору, особливості умов праці, характер трудового зв'язку. Виходячи з цих ознак, було запропоновано наступну класифікацію трудових договорів:

- за критерієм народногосподарського значення: трудові договори, укладені в порядку (а) організованого набору або (б) суспільного заклику;
- за характером трудової діяльності: трудові договори з викладачами, медичними працівниками тощо;
- за характером трудового зв'язку: трудові договори з тимчасовими та сезонними працівниками, позаштатними працівниками та сумісниками та ін.. [4].

Така класифікація трудових договорів вважається умовною, оскільки кожен окремий його вид може поєднувати в собі декілька різних ознак з урахуванням зазначених критеріїв. У зв'язку з цим, більш доцільним буде вивчення та класифікація не видів трудових договорів, а певних їх особливостей з окремими категоріями суб'єктів трудових відносин. Така класифікація особливостей трудових відносин необхідна для впорядкування нормативно-правового регулювання великого спектру трудових відносин, що виникли, виникають та будуть виникати в суспільстві, породжуючи при цьому нові професії, що матимуть свої нові особливості [44, с. 235].

Основу класифікації особливостей трудових договорів складають ознаки, які надають їм та трудовим відносинам, що виникають на підставі договорів, певної специфіки порівняно з іншими трудовими договорами. Наявність цієї специфіки трудового договору і трудових відносин й зумовлює необхідність їх диференційованого правового регулювання, яке здійснюється на основі виділення відповідних критеріїв, що передбачають наявність або відсутність якого-небудь визначаючого фактору, або характер та ступінь його прояву в тому чи іншому випадку. Зазначені критерії є власне критеріями класифікації особливостей трудових договорів та трудових відносин, які мають особливий, специфічний характер внаслідок властивих їм специфічних ознак.

Критерії, що визначають особливості правового регулювання, внаслідок їх різноманіття самі по собі також мають певну класифікацію. Особливості за

сферою їх прояву можна поділити на пов'язані (а) з процесом праці, (б) з процесом участі у трудових відносинах, (в) із суб'єктним складом трудових відносин. Перший вид включає в себе всі особливості, що можуть проявлятися під час здійснення процесу праці. Другий визначає особливості, притаманні всьому процесу існування трудових відносин, починаючи від процесу укладення трудового договору та закінчуючи його припиненням і наслідками припинення та містить порядок проходження всіх процедур, пов'язаних з динамікою трудових відносин. До третього слід віднести особливості, котрі тим чи іншим чином пов'язані із особистістю суб'єктів трудових відносин [33, с. 150].

Зазначені вище види, у свою чергу, мають власну класифікацію. Особливості, що входять до першого виду поділяються за сферою їх прояву на такі, що пов'язані (а) з умовами праці, (б) з характером виконуваної трудової функції. Другий поділяється на особливості, пов'язані (а) із формою, видом трудового договору, (б) строком та способом проходження процедури відбору. Особливості третього класифікуються залежно від ролі суб'єкта у трудових відносинах на пов'язані з особою (а) працівника та (б) роботодавця.

Розглянемо детально кожен групу особливостей. Перша відображає специфічні риси, що притаманні процесу праці певних трудових відносин. До таких умов праці можна віднести особливості робочого місця (праця на дому) або умов, в яких працює особа (наприклад, праця в шкідливих умовах, поєднання навчання з роботою), місцевості, на якій здійснюється процес праці, робочого часу та режиму праці, а також інші види, тим або іншим чином пов'язані з умовами праці. Специфічність характеру праці можна класифікувати за суттю трудової функції або посади на особливості праці керівників, педагогічних працівників, спортсменів, артистів та інших представників різних професій та посад, що мають певні галузеві або посадові особливості роботи. За способом виконання трудової функції особливості можна класифікувати на особливості праці (а) за сумісництвом, (б) займаної праці, (в) державної служби та ін [33, с. 154].

Друга група відображає особливості порядку вступу в трудові відносини, порядок укладення трудових договорів та ін. Особливості залежно від форми трудового договору поділяються (а) на такі, що потребують обов'язкового укладення трудового договору в письмовій формі та (б) такі, для яких залишається альтернатива вибору його форми. Перелік випадків, коли письмова форма договору є обов'язковою, закріплений у ст. 24 КЗпП України. Особливості, залежно від строку, на який укладається трудовий договір, поділяються на (а) безстрокові, (б) строкові та (в) такі, що укладаються на час виконання певної роботи. Останні за своєю суттю також є строковими, однак їх специфічність полягає в тому, що термін закінчення дії такого договору має так званий «плаваючий» характер та прив'язаний у часі до досягнення результату праці. Залежно від виду трудового договору, що укладається, можна виокремити особливості трудових відносин, (а) які виникають на підставі звичайного трудового договору та (б) такі, для яких необхідним є укладення контракту. За способом процедури відбору виділяють особливості (а) відбору на підставі конкурсу, (б) прийняття на виборчі посади, (в) прийняття на роботу за призначенням та ін. [23, с. 125].

Третя група критеріїв приділяє увагу особливостям, які пов'язані із особою суб'єкта трудових відносин. Так, ті, що пов'язані із особою роботодавця, є особливостями укладення трудових договорів із суб'єктами малого підприємництва, фізичними особами-підприємцями. Особливості, що пов'язані з особою працівника, поділяються на вікові (праця молоді, неповнолітніх, молодих спеціалістів та випускників вищих навчальних закладів та ін.), психофізіологічні (особливості, пов'язані із фізичними або психічними станами особи працівника – станом здоров'я, інвалідністю, вагітність, розладами психіки та ін.), сімейні (пов'язані із наявністю в особи певних сімейних обов'язків та неповнолітніх або непрацездатних дітей та ін.), статеві (пов'язані із підвищеною охороною праці жінок та встановлення особливих умов праці або заборобою виконання певних робіт та ін.), пов'язані з правовим статусом особи (стосовно праці осіб – іноземців, мігрантів, біженців) тощо. Також можна виділити

особливості працівника, що пов'язані із трудовою функцією, яку він виконує, або посадою, яку обіймає або на яку претендує. Така класифікація хоча й не пов'язана саме з особистими характеристиками працівника, однак доволі часто береться за основу при дослідженні особливостей укладення трудових договорів з окремими категоріями працівників [21, с. 74].

Усі зазначені класифікації особливостей не можна розглядати в чистому вигляді, оскільки внаслідок багатогранності суспільних відносин їх зміст може перехрещуватися та поєднуватися, тобто одні й ті ж трудові відносини можуть мати особливості як за одним критерієм, так і за іншим.

Класифікація за суб'єктним критерієм доволі часто береться за основу вивчення особливостей укладення трудового договору з тієї причини, що наявність особливостей з боку суб'єкта досить часто тягне за собою необхідність установлення за допомогою правового регулювання особливостей в умовах праці, додаткових гарантій, додаткової охорони праці, особливих умов щодо строків договору та щодо розірвання договору. Однак для повноцінного регулювання трудових відносин досить суттєвим та важливим є також урахування трудової функції та її особливостей, адже встановлення особливих умов, гарантій та охорони праці можливе не тільки внаслідок наявності певної специфіки на стороні суб'єкту праці, а й за наявності певної специфіки у трудовій функції або посаді, яку виконує працівник.

Особа може виступати суб'єктом трудових правовідносин лише за наявності в неї повної трудової правосуб'єктності. Однак трудове законодавство передбачає можливість вступу в трудові відносини осіб, які не досягли 16-річного віку, але виключно зі згоди їх батьків. Віковий критерій виділення особливостей регулювання праці заслуговує на увагу, по-перше, з приводу того, що особа, навіть маючи повну трудову правосуб'єктність фактично не досягла повноліття та є неповнолітньою, а отже, потребує особливого захисту з боку держави. По-друге, держава, в рамках захисту трудових прав молоді та молодих фахівців, сприяє її працевлаштуванню шляхом установлення особливостей

правового регулювання. Переважно такі особливості зводяться до забезпечення цим категоріям осіб додаткових гарантій.

Стаття 187 КЗпП України визнає рівність прав неповнолітніх у трудових правовідносинах порівняно з правами повнолітніх [4].

Загальне правило передбачає можливість особи виступати в якості суб'єкта трудових відносин з 16 років. Законодавець також допускає можливість укладення трудового договору з особами, які досягли чотирнадцяти років. Для укладення трудового договору з цією категорією працівників необхідно дотримуватися певних правил щодо укладення трудового договору. По-перше, для укладення трудового договору із особою 14-річного віку обов'язково має бути одержана згода одного з батьків або осіб, які їх замінюють. По-друге, з метою максимального захисту їх прав, для трудових договорів передбачена обов'язкова письмова форма. По-третє, укладення трудового договору із такою особою допускається лише для виконання легкої роботи, яка не заподіює шкоди здоров'ю неповнолітнього. З цього приводу існує спеціальна заборона укладення трудового договору з неповнолітніми щодо роботи з важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Наказом Міністерства охорони здоров'я України затверджено спеціальний Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх від 31 березня 1994 р., № 46 [51].

Також існує обмеження використання праці неповнолітніх на роботах, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням та переміщенням важких речей. На такі роботи допускаються лише неповнолітні, які не мають медичних протипоказань, що засвідчується відповідним лікарським свідоцтвом. Граничні норми підймання й переміщення важких речей неповнолітніми затверджені наказом МОЗ України «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми» від 22 березня 1996 р., № 59 [52]. При цьому законодавством встановлено заборону допускати неповнолітніх у віці до 15 років до тривалої роботи з підймання та переміщення важких речей.

Максимальна сумарна тривалість роботи неповнолітнього з вантажами за робочий день (зміну) не повинна бути більше однієї третини робочого часу.

Наступною вимогою щодо укладення трудового договору із неповнолітніми є положення ст. 188 КЗпП України, в якій указано: трудовий договір укладається з учнями загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів.

Окрім зазначених умов, законодавець ще встановлює заборону залучати неповнолітніх осіб до праці у нічний час, а також вихідні та святкові дні. Ця заборона зумовлена перш за все психіко-фізіологічними особливостями неповнолітньої особи та спрямована на забезпечення здорового та повноцінного його розвитку. При цьому ані згода працівника, ані будь-які інші умови не можуть бути підставою для залучення неповнолітніх до нічних та надурочних робіт, а також у вихідні дні. Нічними роботами є роботи, що проводяться з 22 год. до 6 год. ранку за місцевим часом, роботою у вихідні дні є робота у дні, які є вихідними для неповнолітнього за графіком, який належним чином затверджений.

Наступним етапом нашого дослідження є з'ясування особливостей трудових договорів із жінками та особами, які мають сімейні обов'язки. Порядок укладення трудових договорів здійснюється в загальному порядку, однак є винятки, що встановлені законодавством з метою захисту прав жінок та осіб, які мають сімейні обов'язки, та охорони їх праці. Особливості трудових договорів із жінками зумовлені фізіологічними особливостями їх організму, що потребують спеціального захисту від шкідливих умов виробництва.

При укладенні трудового договору важливим є повідомлення роботодавцю інформації, яка дає підстави для застосування пільгових умов та характеру праці. Роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний гарантувати надання та забезпечити виконання встановлених законодавством пільг. Однак на сьогодні роботодавець, що отримує подібного роду інформацію, частіше за все зловживає застарілістю законодавства та уникає укладення трудових договорів із цією категорією працівників, пояснюючи свою відмову різного роду підставами, як-то:

невідповідність кваліфікаційного рівня працівника вимогам, що встановлені для даної посади, або ж з однозначним зазначенням у тексті вакансії бажаної статі працівника або відсутність у нього дітей. Такі дії досить часто мають місце на практиці та являють собою дискримінацію стосовно категорії працівників, яка вивчається.

Особливості укладення трудових договорів з особами, які мають сімейні обов'язки, з'явилися в 70-ті роки ХХ ст. та зумовлені материнською та батьківською роллю у вихованні малолітніх дітей та догляді за хворими, непрацездатними членами родини [53].

Законодавцем установлені наступні особливості укладення трудових договорів із жінками. По-перше, існують обмеження щодо видів робіт, на яких може використовуватися праця жінок. Такі обмеження не слід вважати дискримінацією, зважаючи на те, що вони спрямовані на охорону здоров'я жінки. Заборонено використання праці жінок на важких видах робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, визначений Конвенцією та норми КЗПП України [54]. Існує також заборона використання праці жінок на підземних роботах. Однак згідно з частиною першою ст. 174 КЗПП України, застосування праці жінок можливе на деяких видах підземних робіт, до яких відносяться нефізичні роботи та роботи з санітарного та побутового обслуговування.

Посади, пов'язані з підземними роботами, на яких дозволяється, як виняток, застосування праці жінок, визначаються Переліком посад, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР від 30 серпня 1957 року № 292. Він включає такі посади та роботи: (а) керівні й не пов'язані з застосуванням фізичної праці; (б) пов'язані з санітарним та побутовим обслуговуванням; (в) пов'язані з необхідністю час від часу спускатися у підземні частини підприємства для виконання нефізичних робіт. Крім того, припускається проходження навчання й стажування у підземних умовах, якщо потім жінка буде виконувати роботи, де дозволяється застосування праці жінок [53].

Закон забороняє залучення жінок до робіт з перенесення та переміщення важких речей, що перевищують установлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення жінками важких речей затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я від 10 грудня 1993 р. за № 241 «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення жінками важких речей» [55].

Закон також встановлює заборону на залучення жінок до робіт у нічний час. Важливим моментом укладення трудового договору з жінками, які мають дітей, є те, що вони наділені правом претендувати на працю з неповним робочим часом. Стаття 56 КЗпП України закріплює право власника або уповноваженого ним органу за угодою з працівником установлювати як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Водночас, частина друга згаданої статті імперативно закріплює обов'язок власника або уповноваженого ним органу на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, в тому числі таку, яка знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень [56, с. 16].

Розглянемо особливості укладення трудових договорів із молодими фахівцями. Їх не можна віднести до звичайних договорів про постійну роботу з невизначеним строком дії, оскільки в період обов'язкового строку відпрацювання по закінченні навчання на молодого працівника розповсюджуються спеціальні норми законодавства.

Вищі навчальні заклади здійснюють підготовку спеціалістів для державного сектора за державними контрактами. Таким молодим спеціалістам надається робота за спеціальністю не менш ніж на 3 роки у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України. Порядок працевлаштування молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів регулюється Порядком працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких

здійснювалась за державним замовленням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. за № 992 [57].

Особливістю правового врегулювання праці даної категорії працівників є те, що після отримання особою кваліфікації спеціаліста (або магістра) та під час працевлаштування на підставі направлення на роботу вони отримують особливий правовий статус – статус молодого фахівця, який включає в себе певний набір гарантій, та зберігають його протягом 3-х (для професійно-виховних закладів – 2-х) років з моменту укладення ними трудового договору із замовником.

Наступною категорією працівників, укладення трудового договору з якою потребує особливої уваги, є державні службовці. Їх правовий статус, а також загальні засади діяльності визначаються Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. [58] та іншими нормативно-правовими актами України.

Усі особливості процесу прийняття на державну службу можна класифікувати наступним чином: особливості, пов'язані із особою працівника та із процедурою прийняття на державну службу. Перші зводяться до того, що не можуть бути обрані або призначені на посаду в державному органі та його апараті особи, (а) визнані недієздатними, (б) мають судимість, не сумісну із заняттям посади; (в) близькі родичі й свояки на посадах, які є безпосередньо підвідомчими або підлеглими одна одній. Отже, зазначені категорії осіб унаслідок притаманних їм особливостей не можуть бути прийняті на державну службу.

Певна особливість регулювання укладення трудового договору притаманна трудовим договорам з іноземними громадянами. Ця особливість обумовлена, перш за все, специфікою правового статусу особи-іноземця під час перебування в Україні. Отже, доцільним вважаємо приділити увагу особливостям укладення трудового договору з іноземцями. Пунктом 1 ст. 26 Конституції України іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами й свободами,

а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України. Отже, законодавець визнає іноземців рівними у наданих їм правах у сфері праці.

Україною прийнято правило застосування до працівника-іноземця законодавства країни, у якій здійснюється працевлаштування. Тобто, якщо особа-нерезидент прибула в Україну з метою працевлаштування, на неї розповсюджується законодавство про працю України та положення міжнародних договорів між Україною та державою, резидентом якої є особа. При цьому, якщо міжнародними угодами між зазначеними країнами визначений інший порядок застосування трудового законодавства, використовується порядок, визначений міжнародною угодою.

Окрім Конституції України, укладення трудового договору між роботодавцем та найманим працівником-іноземцем чи особою без громадянства (далі – іноземець), регулюються законодавством України, в тому числі міжнародними договорами України у сфері зайнятості та праці, трудової діяльності та соціального захисту, що укладені з іноземними державами.

Відповідно до Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» іноземцями визнаються особи, які не перебувають у громадянстві України і є громадянами (підданими) іншої держави або держав. Виходячи з цього визначення та існуючого законодавства, що регулює відносини з особами-нерезидентами, таких осіб можна класифікувати на декілька видів, кожен з яких має свої особливості, що, в свою чергу, обумовлює особливості правового регулювання їх праці [59].

Ураховуючи вивчені особливості порядку укладення трудових договорів із окремими суб'єктами, їх класифікації та специфіку, слід погодитися із думкою П. Болле, що традиційний трудовий договір не здатний регулювати всі форми трудових відносин. Однак у сучасному суспільстві виникають нові типи працівників, наприклад, такі, як самозайняті чи інші форми праці, коли працівникам дають більше самостійності в обмін на більш оперативне

досягнення поставлених перед ними цілей. Їх праця також має регулюватися нормами трудового права [60, с. 153–158].

Нестандартне правове регулювання специфіки окремих видів трудових договорів завжди пов'язане із прямим або опосередкованим погіршенням правового статусу працівника та умов праці, послаблення рівня соціального захисту окремих категорій працівників. Такі працівники досить часто опиняються поза системою надання пільг і переваг.

Саме тому в рамках реформування трудового законодавства необхідно створити необхідну нормативно-правову основу правового регулювання укладення трудових договорів із окремими категоріями суб'єктів. Головним та визначальним важелем цієї нормативно-правової основи має бути саме особливість відносин, що регулюються, та максимальне збереження прав та гарантій працівника. Головною особливістю при цьому має бути норма, яка встановлює переважне право визначення відносин, особливості регулювання яких погіршують становище працівника та умови праці, її охорони, підвищення відповідальності працівника та зниження рівня гарантій виключно законами України. Нормативно-правова основа має складатися з норм-принципів та загальних норм, які створять легальний простір для гнучкого їх використання, та не повинна зводитися до прагнення всеохоплюючого та глибокого правового регулювання.

2.3. Правове регулювання припинення трудових договорів

Серед норм, які регулюють трудові відносини, важливе місце посідають норми, що стосуються припинення трудового договору. Суперечливість чинного законодавства про працю у сфері припинення трудового договору, численність і неузгодженість відповідних правових норм, якими регулюється припинення трудового договору, термінологічні недоліки формулювань – усе це призводить до виникнення проблем у розумінні й застосуванні правових норм, пов'язаних із припиненням трудового договору.

З'ясування поняття припинення трудового договору завжди перебувало в центрі уваги багатьох науковців та викликало низку дискусійних питань.

Сьогодні для визначення підстав припинення трудового договору в законодавстві про працю використовуються три терміни: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення». Розглянемо детальніше окремо кожний із них.

На думку Н. Б. Болотіної, припинення трудового договору є найбільш широким за обсягом та охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, у тому числі за угодою сторін, унаслідок вибуття зі складу підприємства тощо [61, с. 281].

В. Жернаков визначає припинення трудового договору як закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю [62, с. 208].

С. М. Глазко визначає розірвання трудового договору як припинення трудових правовідносин за волевиявленням сторін трудового договору або за вимогою інших громадських організацій чи державних органів [63, с. 18].

На думку В. С. Венедіктова, розірвання трудового договору передбачає припинення трудового договору з ініціативи однієї зі сторін трудових правовідносин - працівника або власника чи уповноваженого ним органу, а в деяких випадках - і третьої особи, яка вимагає розірвання трудового правовідношення [64, с. 107].

Щодо поняття «звільнення» В. В. Жернаков наголошує, що воно вживається стосовно працівника та за змістом є синонімом до терміна «припинення трудового договору» [62, с. 208].

Ф. А. Цесарський, дотримуючись схожої думки, дещо ширше визначає поняття «звільнення», зазначаючи, що звільнення працівника (крім випадку його смерті) є припиненням трудового договору та визначає процедуру припинення трудових відносин [65, с. 505].

А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк і С. В. Дріжчана вважають, що звільнення з роботи в усіх випадках є тотожним із терміном «припинення трудового

договору», йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [66, с. 208].

Чинний Кодекс законів про працю України [4] у главі III-A містить також термін «вивільнення працівників». Однак у КЗпП України поняття «вивільнення» не розкривається, визначається лише одна підстава вивільнення працівників - зміни в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності чи штату працівників.

На думку В. Г. Ротаня, вивільнення працівників - це категорія, яка може застосовуватись лише щодо припинення трудового договору на підставі, зазначеній у п. 1 ст. 40 КЗпП України [67, с. 257].

Варто погодитись із позицією О. Б. Лисициної, що ст. ст. 492 і 494 КЗпП України [4] присвячено винятково порядку вивільнення працівників і їх подальшій зайнятості, вони не містять ні підстави застосування вивільнення, ні його процедуру; норма, що регулює зайнятість вивільнених працівників, взагалі має бланкетний характер та відносить вирішення цього питання до положень Закону України «Про зайнятість населення» [68, с. 216].

Отже, поняття «вивільнення» не визначено в КЗпП України, проте, аналізуючи норми чинного КЗпП України, які визначають порядок вивільнення працівників та їх подальшу зайнятість, можна стверджувати, що вивільненням працівників є розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу або фізичної особи, що стосується водночас усіх чи більшості працівників, зумовлюється змінами в організації виробництва й праці, які призвели до скорочення чисельності або штату працівників.

Поряд із розглянутими поняттями в науці трудового права тривалий час ведуться дискусії щодо доцільності запровадження інституту анулювання трудового договору. Варто зазначити, що анулювання трудового договору є новелою у вітчизняному трудовому праві та вперше знайшло відображення в ст. 49 проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. [11].

Відповідно до ч. 2 ст. 49 проекту Трудового кодексу України, у якій закріплюється обов'язок працівника стати до роботи, якщо в день, що визначається відповідно до ч. 1 ст. 49 проекту Трудового кодексу України, працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівнику в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню, на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцю отримані гарантійні й компенсаційні виплати.

Незважаючи на нормативне закріплення в проекті Трудового кодексу України можливості анулювання трудового договору, серед учених немає однастайності щодо питання, чи необхідно відносити анулювання трудового договору до одного з різновидів його припинення.

О. К. Безина, аналізуючи судову практику, виділяла не врегульовані законом наслідки трудового договору, який не спричинив реалізацію трудових відносин. Науковець досліджувала випадки, коли роботодавці звільняли працівника або за прогул, або у зв'язку з тим, що працівник не приступив до роботи.

Згідно з позицією вченого, підстави розірвання нереалізованого трудового договору й трудового договору, реалізація якого вже настала, не повинні збігатися. Отже, мається на увазі розірвання трудового договору у зв'язку з відмовою його реалізовувати [69, с. 9-19].

Іншої думки дотримується Я. В. Сімутіна, яка зазначає, що анулювання трудового договору некоректно відносити до різновиду його припинення, адже припинення трудового договору тягне припинення трудового правовідношення, яке в цьому випадку так і не виникло, а застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за прогул у такій ситуації взагалі буде неправомірним [70, с. 287]. Вважаємо наведений підхід найбільш виправданим.

Отже, у цьому разі міститься пряма вказівка в законі на той факт, що трудові відносини вважаються такими, що не виникли, тому анулювання

трудового договору не може вважатися різновидом його припинення. До того ж ст. 80 проекту Трудового кодексу України встановлено, що трудові відносини можуть бути припинені лише на підставах, у порядку та на умовах, визначених цим кодексом і законами. Проте в ст. 81 проекту Трудового кодексу України, у якій встановлено підстави припинення трудових відносин, відсутня така підстава припинення трудових відносин, як анулювання трудового договору.

У чинному трудовому законодавстві вживається також термін «відсторонення від роботи».

Правові підстави відсторонення працівника від роботи встановлено в ст. 46 КЗпП України. Так, роботодавець має відсторонити працівника від роботи в таких випадках: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсутність чіткого визначення поняття «відсторонення від роботи» призводить до помилок у його застосуванні на практиці та помилкового ототожнення з поняттям «припинення трудового договору».

На відміну від припинення трудового договору відсторонення працівника від роботи не припиняє трудові відносини. Відсторонення працівника від роботи є тимчасовим заходом і допускається винятково у випадках, передбачених законодавством. При цьому працівник перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах, хоча й не виконує роботу, оскільки не допускається до неї.

Увільнення працівника від виконання його трудових обов'язків, що носить тимчасовий характер, за своїм призначенням не є дисциплінарним стягненням, а виступає запобіжним заходом, який застосовується у виняткових випадках і має на меті відвернення та/або попередження негативних наслідків. Відсторонення працівника від виконання трудових обов'язків у такому разі не спричиняє обов'язкове їх припинення.

Отже, під поняттям «відсторонення» варто розуміти призупинення трудових правовідносин винятково у випадках, передбачених законодавством,

що полягає в тимчасовому увільненні працівника від виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим договором, і тимчасовому увільненні роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою, що не тягне припинення трудових відносин.

У чинному КЗпП України вживається термін «припинення трудового договору», який включає в себе всі випадки припинення трудового правовідношення. Натомість у проекті Трудового кодексу України використовується поняття «припинення трудових відносин». Тому необхідно також визначити співвідношення цих термінів.

За своєю суттю припинення трудових правовідносин і припинення трудового договору - це дві взаємозв'язані, проте не однакові за своїм змістом правові категорії.

Зміст трудових правовідносин складають трудові права й обов'язки їх суб'єктів, а змістом трудового договору є його умови. Отже, припинення трудового договору та припинення трудових правовідносин - це дві правові категорії, які співвідносяться як частина й ціле.

Припинення трудового договору фактично можна вважати однією з підстав припинення трудових відносин. При цьому варто вирізняти підстави та умови припинення трудових правовідносин.

Умовами припинення трудових правовідносин є сукупність таких обставин, за наявності яких трудові правовідносини можуть бути припинені.

Умови припинення трудових відносин можна поділити на припинення трудових правовідносин на підставі розірвання трудового договору та припинення трудових правовідносин за наявності інших підстав.

Відмінність між зазначеними видами умов полягає в тому, які саме обставини зумовлюють припинення трудових правовідносин.

У першому випадку причиною виступають юридичні факти, які зумовлюють розірвання трудового договору, а наслідком є припинення трудових правовідносин. Наприклад, працівник за власною ініціативою вирішив припинити працювати на підприємстві. Йому необхідно за два тижні письмо

повідомити про це роботодавця. Як правило, це відбувається шляхом подання заяви про звільнення за власним бажанням. Така заява виступає підставою розірвання трудового договору. Відповідно, розірвання трудового договору тягне припинення трудових правовідносин. Отже, правовою підставою припинення трудових правовідносин є прийняття роботодавцем вимоги працівника про звільнення та видання відповідного наказу.

У другому випадку спочатку настають юридичні факти, які спричиняють припинення трудових правовідносин, а потім відбувається розірвання трудового договору. Наприклад, у разі ліквідації підприємства трудові відносини з працівниками безумовно припиняються. Проте в цьому випадку припиненню трудового договору спочатку передую юридичний факт ліквідації юридичної особи та припинення трудових правовідносин, унаслідок чого, власне, і відбувається припинення трудового договору. Умовою припинення трудових правовідносин є факт ліквідації підприємства. Правовою підставою для припинення трудових правовідносин є рішення власника або суду про припинення юридичної особи.

Також в обов'язковому порядку припиняються трудові відносини у зв'язку з набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі чи до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи.

Отже, у випадку, коли припинення зумовлюється ініціативою однієї зі сторін трудового договору (розірвання трудового договору), причиною виступають юридичні факти, які зумовлюють розірвання трудового договору, а наслідком, відповідно, є припинення трудових правовідносин. Якщо ж припинення зумовлюється обставинами, які об'єктивно не залежать від волі сторін, то спочатку виникає юридичний факт і припиняються трудові правовідносини, унаслідок чого й відбувається припинення трудового договору.

Таким чином, припинення трудового договору - це всі випадки припинення трудових правовідносин та закінчення дії трудового договору, у тому числі його розірвання, які зумовлюються волевиявленням сторін чи третьої

особи, яка не є його стороною, а також на підставі обставин, що не залежать від їх волі, що відбувається на підставі, у порядку й на умовах, визначених законодавством про працю.

«Припинення трудового договору» є найбільш широким поняттям, яке включає всі випадки припинення трудових відносин, у тому числі одно- й двосторонні вольові дії та події, що не залежать від волі сторін. Натомість «розірвання трудового договору» є видовим поняттям і полягає винятково в односторонньому волевиявленні працівника, роботодавця чи третіх осіб, які не є стороною трудового договору. «Звільнення» означає комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, за допомогою яких здійснюється юридичне оформлення припинення трудових відносин.

Поняття «анулювання трудового договору» та «відсторонення від роботи», на нашу думку, не є різновидом припинення трудового договору, оскільки в першому випадку трудові відносини не виникають, а в другому - увільнення працівника від виконання трудових обов'язків носить тимчасовий превентивний характер і не зумовлює припинення трудового договору, а має на меті запобігання негативним наслідкам.

Застосування терміна «припинення трудових відносин» у проекті Трудового кодексу України є більш доцільним, оскільки не завжди припинення трудових відносин обумовлюється припиненням трудового договору, так як можливі також випадки припинення трудових правовідносин за наявності інших підстав.

Крім того, у проекті Трудового кодексу України відсутнє визначення поняття «припинення трудових відносин» і суміжних понять. Зокрема, у главі 5 цього проекту вживаються поняття «припинення трудових відносин», «розірвання трудового договору», «звільнення», однак за змістом вони є недостатньо диференційованими та вживаються як синоніми до поняття «припинення трудових відносин», не маючи власного функціонального значення. Тому виникає необхідність у наданні визначення окреслених понять та узгодженні правових норм із їх юридичним значенням.

Згідно діючого законодавства припинення трудового договору є правомірним лише за наявності наступних умов:

- 1) за передбаченими у законі підставами припинення трудового договору;
- 2) з дотриманням певного порядку звільнення за конкретною підставою;
- 3) є юридичний факт щодо припинення трудових правовідносин (розпорядження власника, заява працівника, відповідний акт третьої сторони - суду, військкомату) [4].

Підставами припинення трудового договору є такі обставини, які визначаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору. Трудове законодавство України передбачає єдині загальні підстави припинення трудового договору. Для деяких категорій працівників у законодавстві встановлений і ряд додаткових підстав.

При звільненні працівника в трудову книжку повинні вноситися записи про причини (підстави) звільнення відповідно до формулювання їх у законодавстві і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Класифікація підстав припинення трудового договору. Всі підстави припинення трудового договору можна класифікувати в залежності від двох критеріїв:

- 1) виду юридичного факту, який є причиною припинення;
- 2) волевиявлення яких саме суб'єктів спричинило припинення трудового договору.

За першим критерієм розрізняється припинення трудового договору в зв'язку з певними подіями (закінчення строку договору, смерть працівника), а за другим - у зв'язку з певними юридичними діями:

- взаємне волевиявлення сторін;
- ініціатива працівника;
- ініціатива власника або уповноваженого ним органу;
- ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору;
- порушення правил прийому на роботу.

Крім вказаних підстав, передбачених КЗпП, окремими законодавчими актами встановлені інші додаткові підстави припинення трудових правовідносин з окремими категоріями працівників.

Зокрема ст. 30 Закону України "Про державну службу" передбачені сім додаткових, в порівнянні з КЗпП, підстав [4; 58]. Серед них:

- 1) порушення умов реалізації права на державну службу;
- 2) недотримання пов'язаних з проходженням державної служби вимог;
- 3) досягнення державним службовцем граничного віку проходження державної служби;
- 4) відставка державних службовців, які займають посади першої або другої категорії;
- 5) виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі;
- 6) відмова державного службовця від прийняття або порушення присяги;
- 7) неподання або подання державним службовцем неправдивих відомостей щодо його доходів.

Трудовий договір може бути припинений на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору (суди, військкомати, профспілкові органи).

Це відбувається у випадках:

1. набрання законної сили вирокom суду, яким працівник засуджений (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або іншого покарання, що виключає можливість продовження даної роботи.
2. направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію.
3. призов або вступ працівника на військову службу або альтернативну (невійськову) службу.
4. розірвання трудового договору на вимогу профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

РОЗДІЛ 3

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРИ УКЛАДАННІ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЇХ ПОРУШЕННЯ

3.1. Юридичні гарантії при укладенні трудових договорів

Чинним законодавством України та окремих зарубіжних країн закріплено низку гарантій для працівників у рамках процедури укладення трудового договору.

Аналіз чинного трудового законодавства України та окремих зарубіжних країн свідчить про те, що нормативний зміст більшості гарантій при укладенні трудового договору зводиться до певних заборон, звернутих до роботодавців. Гарантії працівникам при укладенні трудового договору видається доцільним поділити на загальна та спеціальні. До загальних гарантій слід віднести заборону необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору та заборону дискримінації при прийнятті на роботу, що впливає зі змісту ст. 22 КЗпП України, заборону фактичного допуску до роботи без укладення трудового договору, заборону вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи, заборону укладення строкового трудового договору, крім випадків, передбачених законодавством тощо.

Відповідно до частини першої ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Слід звернути увагу на певні недоліки змісту частини першої ст. 22 КЗпП України. По-перше, у назві статті йдеться про гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, а в частині першій – про необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Очевидно, що терміни «укладення трудового договору» і «прийняття на роботу» не є ідентичними, оскільки у другому випадку може відбуватися прийняття на роботу і за цивільно-правовим договором, пов'язаним із працею. У зв'язку з цим слід внести зміни до частини першої ст. 22 КЗпП України і зазначити в ній про заборону необґрунтованої

відмови в укладенні трудового договору, що узгоджується з назвою і змістом зазначеної статті.

По-друге, у частині першій не визначається поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». В науці трудового права існує декілька визначень зазначеного поняття. Так, Б.К. Бегічев розглядав як необґрунтовану відмову з мотивів, що не стосуються ділових якостей працівника, без урахування виробничих інтересів підприємства та його колективу [71, с. 231]. Останнє положення було виправданим у соціально-економічних умовах тих часів.

Більш повним і таким, що є прийнятним в умовах сьогодення є визначення, сформульоване О.Н. Волковою, на думку якої, необґрунтованою є відмова без будь-яких мотивів, а також за підставами, що не стосуються ділових якостей працівника, а також незаконна відмова, тобто відмова з мотивів, заборонених чинним законодавством, або неприпустимих з точки зору загальних принципів трудового права [72, с. 35].

Як видається, необґрунтованою слід вважати довільну відмову без урахування ділових якостей працівника або особливих вимог, установлених законодавством. Доцільно було б доповнити частину першу ст. 22 КЗпП України і викласти її в наступній редакції: «Забороняється необґрунтована відмова в укладенні трудового договору, тобто відмова без урахування ділових якостей працівника або особливих вимог, установлених законодавством».

Необґрунтованою слід вважати відмову, пов'язану з порушенням принципу рівності людей, проголошеного у ст. 2 Загальної декларації прав і свобод людини і громадянина [73] і закріпленого у ст. 21 Конституції України.

Згідно Закону України «Про зайнятість населення» [74] та ст.5-1 КЗпП України [4] держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Норма про заборону необґрунтованої (незаконної) роботи закріплена у трудових кодексах пострадянських країн. Як відзначає Ф.А. Цесарський, у законодавстві використовуються дві різні моделі даної заборони: закріплення конкретного переліку підстав необґрунтованої відмови в прийомі на роботу

(Білорусь, Киргизстан) або встановлення даної заборони без повної конкретизації таких підстав (Росія, Таджикистан, Узбекистан) [75, с. 101].

Слід підтримати висловлену в літературі пропозицію про закріплення у Трудовому кодексі України правила, за яким на роботодавця покласти обов'язок повідомляти про причини відмови про прийняття на роботу в письмовій формі усім категоріям працівників [76, с. 419].

Видається доцільним доповнити ст. 22 КЗпП України окремою частиною, в якій закріпити норму про те, що за письмовою вимогою особи, якій відмовлено в укладенні трудового договору, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити причину відмови у письмовій формі у строк не пізніше семи днів з дня пред'явлення такої вимоги. Відмова в укладенні трудового договору може бути оскаржена в судовому порядку.

Частиною четвертою ст. 28 «Відмова у прийнятті на роботу» проекту ТК України передбачено, що на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству.

Частину четверту ст. 28 доцільно було б доповнити положенням про зазначений вище строк для повідомлення причини відмови у письмовій формі – не пізніше семи днів з дня пред'явлення такої вимоги.

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

До загальних гарантій укладення трудового договору слід віднести заборону дискримінації у процедурі укладення зазначеного договору. Не допускається відмова в укладенні трудового договору виключно за суб'єктивними критеріями (вагітність або наявність дітей, належність до певної статі, расі, національності, віросповіданню, переконанням, місцю проживання тощо) та іншими обставинами, які не стосуються ділових якостей працівника.

Чинним законодавством передбачена заборона дискримінації за певними ознаками. У ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [77] визначено поняття дискримінації за ознакою статі як дії чи бездіяльності, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

Частиною 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» забороняється дискримінація за ознакою статі [78].

Згідно з частиною третьою ст. 17 Закону роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

У ст.14 Закону України «Про протидію поширення хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» [79] закріплений принцип рівності перед законом та заборона дискримінації людей, які живуть з ВІЛ, та осіб, які належать до груп підвищеного ризику щодо інфікування ВІЛ. Відповідно до частини третьої зазначеної статті дискримінація особи на підставі наявності в неї ВІЛ-інфекції, а також належності людини до груп підвищеного ризику інфікування ВІЛ забороняється.

Поняття дискримінації в галузі праці та занять визначено у міжнародно-правових актах. Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року [80] та п. 1 Рекомендації МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. [81] термін «дискримінація» охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору, шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або рівності можливостей чи поводження у галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП №111 будь-яке розрізнення, недопущення або переваги відносно певної роботи, що ґрунтуються на її специфічних ознаках, дискримінацією не вважаються.

До загальних гарантій працівникам при укладенні трудового договору слід віднести встановлену частиною третьою ст. 24 КЗпП України заборону допуску працівника до роботи без укладення трудового договору, а також передбачену ст. 25 КЗпП України заборону вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством. Як загальну гарантію працівникам при укладенні трудового договору можна розглядати норму, закріплену ст. 23 КЗпП України, щодо строкових трудових договорів [4].

Більшість трудових договорів є безстроковими, що укладаються на невизначений строк. Трудове законодавство України встановлює суттєві обмеження щодо використання строкових трудових договорів, які закріплені у частині другій ст.23 КЗпП України [4]. Передбачається, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Недотримання цих обмежень є підставою для визнання трудового договору недійсним у частині визначення строку відповідно до ст.9 КЗпП України. Абзацом третім п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що оскільки згідно з ч.2 ст.23 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 року) трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку [82].

Різновидом строкових трудових договорів є контракт. Відповідно до частини третьої ст. 21 КЗпП України контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Наприклад, частиною четвертою ст. 65 Господарського кодексу України [83] передбачено укладення контракту з керівником підприємства. Відповідно до частини четвертої ст. 15 Закону України «Про залізничний транспорт» [84] працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору.

Закон гарантує працівникам укладення трудового договору на невизначений строк у разі переукладення договору один чи декілька разів. Відповідно до частини другої ст. 39-1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи кілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Строковий трудовий договір вважається переукладеним з дати прийняття працівника на роботу, що вказана у відповідному наказі, виданому на підставі

укладеного наступного строкового трудового договору. При цьому проміжок часу між датою звільнення працівника і датою прийняття на роботу за новим строковим договором не має суттєвого значення.

У частині першій ст.35 «Строк трудового договору» проекту ТК України встановлено, що трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Зазначена норма відрізняється від норми закріпленої у частині першій ст. 23 КЗпП України. У частині першій ст. 35 не передбачено, що строк договору визначається за погодженням сторін, а також не зазначено про можливість укладення трудового договору на час виконання певної роботи.

Норма, закріплена у частині другій ст. 35 проекту ТК України, також відрізняється від норми, що міститься у частині другій ст. 23 КЗпП України. Відповідно до частини другої ст. 35 КЗпП України якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк. Це означає, що трудові договори на визначений строк можуть укладатися у випадках, передбачених законом (а не законодавством, як це передбачено у частині другій ст. 23 КЗпП України) або трудовим договором. Що стосується останнього, то це викликає заперечення. Якщо законом не передбачено укладення трудового договору на визначений строк, то включення умови про строк трудового до його змісту погіршує становище працівника порівняно з законом, а відтак така умова має визнаватися недійсною. Або в законі потрібно передбачити випадки, в яких може укладатися строковий трудовий договір за угодою сторін.

У цьому аспекті заслуговує на увагу досвід білоруського законодавця. Відповідно до частини другої ст. 17 ТК Республіки Білорусь строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, а також у випадках, передбачених цим Кодексом.

Згідно з частиною третьою ст. 17 ТК Республіки Білорусь за угодою сторін строковий трудовий договір може укладатися без урахування вимог до строкових трудових договорів, передбачених частиною другою цієї статті, з

особами, які приймаються на роботу до індивідуального підприємця, в мікроорганізацію.

На нашу думку, перевагою норм, закріплених у ст. 17 ТК Республіки Білорусь, перед нормами, що містяться у ст. 35 проекту ТК України, є те, що законом визначено як випадки, в яких укладається строковий трудовий договір, так і випадки, в яких такий договір може укладатися за угодою сторін.

Заслуговують на увагу і положення частини першої ст. 17 ТК Республіки Білорусь про види строкових трудових договорів. Відповідно до зазначеної частини трудові договори можуть укладатися на:

- 1) невизначений строк;
- 2) визначений строк не більше п'яти років (строковий трудовий договір);
- 3) час виконання певної роботи (строковий трудовий договір);
- 4) час виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за яким відповідно до цього Кодексу зберігається місце роботи (строковий трудовий договір);
- 5) час виконання сезонних робіт (строковий трудовий договір).

Отже, у ст. 17 ТК Республіки Білорусь закріплені три види строкового трудового договору на відміну від ст. 35 проекту ТК України, якою передбачений тільки трудовий договір на визначений строк.

Поряд із загальними гарантіями чинним законодавством України та окремих зарубіжних країн встановлені спеціальні гарантії при укладенні трудового договору для окремих категорій працівників.

Чинним законодавством України передбачені випадки, в яких власник або уповноважений ним орган зобов'язаний укласти трудовий договір з певною особою. Так, відповідно до частини четвертої ст. 24 КЗпП України особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору [4].

У частині четвертій ст. 24 КЗпП України не враховано ту обставину, що працівник може не приступити до роботи протягом певного часу, а також те, що запрошення на роботу має бути направлено у письмовій . У зв'язку з цим доцільно було б частину четверту ст. 24 КЗпП України доповнити і викласти її в наступній редакції: «Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням у письмовій формі між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору, крім випадку, коли працівник не приступив до роботи протягом місяця з дня звільнення з попереднього місця роботи» [4].

Категорії працівників, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір, закріплені також у частині другій ст. 232 КЗпП України.

Передбачається, що безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу: 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень; 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Гарантії зазначеним працівникам при укладенні трудового договору встановлені іншими статтями КЗпП України або іншими нормативно-правовими актами. Так, відповідно до ст. 118 КЗпП України працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за

виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу передбачено ст. 42-1 КЗпП України. Відповідно до зазначеної статті працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації [4].

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором. Статтею 119 КЗпП України встановлені гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. Відповідно до частини третьої цієї статті за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей". Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження

здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Чинним законодавством України передбачені й деякі інші категорії осіб, з якими власник або уповноважений ним орган зобов'язаний укласти трудовий договір. Із вище зазначеного випливає, що у цей час перелік зазначених осіб не систематизований і закріплений в різних законодавчих актах.

Цей недолік не усунуто і в проекті ТК України. Відповідно до частини третьої ст. 28 законопроекту забороняється відмова у прийнятті на роботу осіб, запрошених на роботу, молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу до роботодавця, інших осіб, з якими роботодавець відповідно до закону зобов'язаний укласти трудовий договір. Отже, у проекті ТК України закріплене навіть менше коло осіб, яким роботодавцю забороняється відмовляти в прийнятті на роботу. Видається доцільним доповнити ст. 22 КЗпП України окремою частиною, в якій встановити перелік осіб, з якими роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір. Відповідно слід зазначити у частині третій ст. 28 проекту ТК

3.2. Юридична відповідальність за порушення трудового договору

Останнім часом в Україні все більше і більше говорять про реформування трудового законодавства. Наявна система захисту порушеного права працівника на гідні умови праці та і в цілому права на працю є такою, що не відповідає сучасним потребам і не може достатньою мірою гарантувати виконання та забезпечення конституційних прав громадянам. До такого висновку прийшли експерти Міжнародного центру перспективних досліджень, які вказують, що причиною порушень трудових прав є формальна відповідальність роботодавців,

яка має наслідком незахищеність прав найманих працівників і поширеність їх порушень, зокрема щодо умов і безпеки праці, гендерної рівності, дитячої та примусової праці [85, с. 11].

Протягом 2017 року було проведено моніторинг дотримання законодавства про працю на 34271 підприємствах, установах та організаціях. У ході проведених перевірок виявлено 141545 порушень трудового законодавства. Найчастіше порушуються законодавчі норми щодо оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, укладання і виконання трудових договорів та правила ведення трудових книжок. Найбільша частка цих порушень припадає на організації та установи приватної форми власності, а за видами діяльності - на підприємства оптової та роздрібної торгівлі та підприємства обробної промисловості [86, с. 181; 87, с. 97].

Розглядаючи форми захисту трудових прав, І. В. Лагутіна та Н. Д. Гетьманцева наголошує, що окремою формою захисту є звернення до інспекції або органу, який уповноважений здійснювати нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю [88, с. 24; 89, с. 42].

Міністерство соціальної політики України разом з Державною інспекцією з питань праці розробили пакет законів, спрямованих на детінізацію трудових відносин, які повинні вирішити проблемні питання, пов'язані із захистом трудових прав [90].

Слід відмітити, що відповідальність за правопорушення в сфері трудового права сьогодні встановлена, але регулюється різними нормативно-правовими актами. Так, зокрема за порушення порядку працевлаштування іноземців та осіб без громадянства передбачена відповідальність і ст. 203 та 204 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі - КУпАП) [91], а також ст.5 Закону України «Про зайнятість населення» [74].

За виплату заробітної плати не в повному обсязі передбачена статтею 41 КУпАП адміністративна відповідальність, за безпідставну невивплату заробітної плати - кримінальна відповідальність, передбачена ст. 175 Кримінального кодексу України (далі - ККУ) [92].

Статтею 188-6 КУпАП встановлена відповідальність за невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю.

На даний час розміри тіньової економіки в Україні набувають ознак загрози національній безпеці. Нерегламентована зайнятість наявна у всіх видах економічної діяльності (кількість неформально працевлаштованих досягає 6,8 млн осіб).

При цьому близько 2,5 млн працівників отримують зарплату на рівні мінімальної — це кожен шостий офіційно працевлаштований. Половина з них, а то й дві третини реально отримують «у конверті» більшу суму.

Ступінь відповідальності, що дотепер передбачався законодавством, не є стимулом до детінізації. Отож для заповнення таких прогалин і подолання цих явищ з 1 січня 2015 р. змінами до законодавства передбачено суттєве підвищення фінансової, адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства, трудової дисципліни та сплати податків і зборів (докладно розглянуто у табл. 1-5).

Таблиця 1

Фінансова відповідальність юридичних осіб та фізосіб-підприємців за порушення законодавства про працю

Порушення	Штраф
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ та податків.	30-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;
Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі.	3-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

Продовження таблиці 1

Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці.	10-кратний розмір мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;
Порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище.	розмір мінімальної заробітної плати.

Ці штрафи накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізовує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Донедавна цим органом була Державна інспекція України з питань праці. Однак у вересні 2014 р. для оптимізації системи центральних органів виконавчої влади замість Державної інспекції з питань праці та Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки було створено єдиний орган — Державну службу України з питань праці [93].

Варто зазначити, що для накладення штрафу за перший блок порушень з табл. 1 (тобто 30 мінімальних заробітних плат) вищезгаданий центральний орган виконавчої влади не має здійснювати державного нагляду (контролю) — достатньо відповідного рішення суду. Стягнення штрафів покладається на Державну виконавчу службу.

У новій редакції подано статтю 41 Кодексу України про адміністративні порушення «Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці», що передбачає відповідальність для посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності [91].

Порівняно з попередньою редакцією, з'явилися санкції за повторні порушення, введено відповідальність за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору тощо (табл. 2).

Таблиця 2

Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про працю

Частина статті 41	Правопорушення	Санкція
1	2	3
Ч. 1	Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізособами-підприємцями працівникам, зокрема колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізособи-підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю.	штраф від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян ;
Ч. 2	Повторне вчинення порушення протягом року, передбаченого ч. 1, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда.	штраф від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
Ч. 3	Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства.	штраф від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

Продовження таблиці 2

Ч. 4	Повторне вчинення порушення протягом року, передбаченого ч. 3, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню.	штраф від 1000 до 2000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
Ч. 5	Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, крім порушення, передбаченого ч. 6 цієї статті.	штраф від 20 до 40 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян + штраф на працівників від 4 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів
Ч. 6	Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві.	штраф від 20 до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян - цей штраф накладається також на фізосіб, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю.

Тенденція до підвищення штрафних санкцій не оминула єдиного соціального внеску (ЄСВ). Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» [94] встановлено наступні штрафні санкції (табл. 3).

Таблиця 3

Фінансова відповідальність за порушення законодавства про ЄСВ

Правопорушення	Санкція
Несплата (неперерахування) або несвоєчасна сплата (несвоєчасне перерахування) єдиного соціального внеску.	штраф збільшився з 10 до 20% своєчасно несплачених сум;
Донарахування державною фіскальною службою або платником своєчасно не нарахованого ЄСВ.	штраф зріс з 5 до 10% визначеної суми ЄСВ за кожний повний або неповний звітний період, за який донараховано таку суму, але не більш як 50% суми донарахованого ЄСВ;
Неподання, несвоєчасне подання, подання не за встановленою формою звітності, передбаченої законодавством.	штраф у розмірі 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян за кожне таке порушення;
Повторне порушення протягом року платником єдиного внеску, до якого протягом року було застосовано штраф за таке порушення.	штраф у розмірі 60 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Також змін зазнала стаття 1651 Кодексу України про адміністративні порушення «Порушення законодавства про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування і загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [91].

Основна зміна полягає в тому, що санкції тепер розповсюджуватимуться не тільки на посадових осіб, а й на фізосіб-підприємців та осіб, які забезпечують себе роботою самостійно. Розміри штрафів також збільшилися (табл. 4).

Таблиця 4

Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про ЄСВ

Частина статті 165-1	Правопорушення	Санкція
Ч. 1	Порушення порядку нарахування ЄСВ, страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, неподання, несвочасне подання, подання не за встановленою формою звітності щодо ЄСВ, страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування або подання недостовірних відомостей, порушення встановленого порядку використання та здійснення операцій з коштами Пенсійного фонду України.	штраф від 30 до 40 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
Ч. 2	Ті самі дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за одне із правопорушень, зазначених у ч. 1 цієї статті.	штраф від 40 до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
Ч. 3	Несплата або несвочасна сплата ЄСВ, страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, зокрема авансових платежів, у сумі, що не перевищує 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.	штраф від 40 до 80 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
Ч. 4	Несплата або несвочасна сплата ЄСВ, страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, зокрема авансових платежів, у сумі більше 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.	штраф від 80 до 120 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
Ч. 5	Дії, передбачені ч. 3 або ч. 4 цієї статті, вчинені особою, яку протягом року було піддано адмінстягненню за такі ж порушення.	штраф від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
Ч. 6	Порушення встановленого порядку використання та здійснення операцій з коштами накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.	штраф від 300 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян - цей штраф накладається тільки на посадових осіб;

Продовження таблиці 4

Ч. 7	Дії, передбачені ч. 6 цієї статті, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення.	штраф від 1000 до 3000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян - цей штраф накладається тільки на посадових осіб.
------	--	--

У Кримінальному кодексі України зміни внесено до статті 212-1 «Ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також стаття 172 «Грубе порушення законодавства про працю» [92]. Опис злочинів не змінився, але значно збільшено санкції за цією статтею (табл. 5).

Таблиця 5
Кримінальна відповідальність за ухилення від сплати ЄСВ та внесків на пенсійне страхування

Стаття ККУ	Злочин	Санкція
1	2	3
Ч. 1 статті 212-1	Умисне ухилення від сплати ЄСВ чи страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, вчинене службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності або особою, яка здійснює підприємницьку діяльність без створення юрособи, чи будь-якою іншою особою, яка зобов'язана його сплачувати, якщо такі дії призвели до фактичного ненадходження до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування коштів у значних розмірах, тобто в 1000 і більше разів перевищує неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.	штраф від 1000 до 2000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років;

Продовження таблиці 5

Ч. 2 статті 212-1	Ті самі дії, вчинені за попередньою змовою групою осіб, або якщо вони призвели до фактичного ненадходження до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування коштів у великих розмірах, тобто в 3000 і більше разів перевищує неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.	штраф від 2000 до 3000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років;
Ч. 3 статті 212-1	Дії, передбачені ч. 1 або ч. 2 цієї статті, вчинені особою, раніше судимою за ухилення від сплати ЄСВ чи страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, або якщо вони призвели до фактичного ненадходження до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування коштів в особливо великих розмірах, тобто в 5000 і більше разів перевищує неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.	штраф від 15000 до 25000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років з конфіскацією майна;
Ч. 4 статті 212-1	Особа, яка вперше вчинила дії, передбачені ч. 1 або ч. 2 цієї статті, звільняється від кримінальної відповідальності, якщо вона до притягнення до кримінальної відповідальності сплатила ЄСВ чи страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, а також відшкодувала збитки, завдані фондам загальнообов'язкового державного соціального страхування, їх несвоєчасною сплатою (штрафні санкції, пеня).	
Ч. 1 статті 172	Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю.	штраф від 2000 до 3000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років;

Продовження таблиці 5

Ч. 2 статті 172	Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, саодиного батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину- інваліда.	штраф від 3000 до 5000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади на строк до 5 років.
-----------------	--	--

Отже, запроваджуючи метод «батога» (посилення відповідальності) та «пряника» (можливість зменшення ставки нарахувань ЄСВ) вітчизняні законодавці та уряд сподіваються на позитивний ефект у напрямі легалізації трудових відносин та заробітних плат в Україні. Одночасно з цим важливо забезпечити, щоб такі непомірно високі штрафи не спонукали українських бізнесменів до вирішення питання корупційним шляхом через контролюючі органи чи судову систему, як це зазвичай відбувалось і відбувається у вітчизняних реаліях.

Одночасно з посиленням відповідальності законодавчими новаціями передбачено і певну дерегуляцію бізнесу. З 1 січня 2015 р. уведено в дію як мінімум піврічний мораторій на проведення перевірок підприємств, установ та організацій, фізосіб-підприємців контролюючими органами (крім ДФС та Держфінінспекції). Вони можуть здійснюватися лише з дозволу Кабміну або за заявкою суб'єкта господарювання щодо його перевірки [95].

Паралельно з цим Закон про податкову реформу [95] також запровадив мораторій на перевірки терміном на два роки (2015-2016). Це стосується підприємств, установ та організацій, фізосіб-підприємців з обсягом доходу до 20 млн грн за попередній календарний рік. Винятками будуть випадки, якщо на перевірку буде надано дозвіл Кабміном або перевірка проводитиметься згідно з рішенням суду чи вимогами Кримінально-процесуального кодексу, а також, якщо особа сама подасть заявку, аби її перевірили.

Також цей мораторій не стосується перевірок:

- суб'єктів господарювання, що ввозять на митну територію України та/або виробляють, та/або реалізують підакцизні товари;
- дотримання норм законодавства з питань наявності ліцензій, повноти нарахування та сплати ПДФО, ЄСВ, відшкодування ПДВ;
- деяких спрощенців II та III груп щодо застосування реєстраторів розрахункових операцій (з 01.07.2015 р.).

Сьогодні немає чіткості законодавчих норм щодо того чи стосується дворічний мораторій лише перевірок, які здійснює ДФС, чи це загальна норма для всіх контролюючих органів.

Отже, можна дійти висновку, що перевірки дотримання законодавства про працю будуть вважатися поза законом мінімум першу половину 2015 року. Ухвалення цих законів передбачає посилення захисту конституційного права громадян на працю, своєчасне отримання винагороди за працю та забезпечення позитивного впливу на стан погашення заборгованості з виплати заробітної плати, зменшення кількості випадків порушення норм законодавства про працю.

Таким чином, детальний аналіз пакету законопроектів та діючих нормативів, спрямованих на удосконалення юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства, свідчить про те, що прийняття їх у такому вигляді юридичну відповідальність не покращить. Те саме можна сказати про детінізацію трудових правовідносин. Лише посилення та урізноманітнення юридичної відповідальності проблему детінізації трудових правовідносин вирішити не може. Це має бути комплексний підхід, який повинен базуватися на удосконаленні не лише деліктного, але і податкового, трудового та цивільного галузей права.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Проведене дослідження, комплексний аналіз нормативно-правової бази і наукових розробок фахівців з трудового права надали авторові змогу зробити наступні висновки:

1. Під трудовим договором слід розуміти первинну юридичну форму впорядкування виробничого процесу, бо за його допомогою визначається місце, де буде працювати працівник, його трудова функція у роботодавця, який час триватимуть виробничі зв'язки та які соціальні результати отримають працівник та роботодавець. Тому ч. 1 ст. 21 КЗпП України, яка визначає трудовий договір як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, потребує кардинальних змістовних змін.

2. Трудовий договір як багатозначне поняття слід розглядати: 1) як угоду про працю в якості найманого працівника; 2) як основну форму реалізації конституційного права людини і громадянина на вільну працю, яка гарантує реалізацію інших індивідуальних і колективних трудових прав працівника; 3) як юридичний факт, що є підставою виникнення, існування у часі та розвитку індивідуальних та колективних трудових правовідносин; 4) як центральний інститут галузі та науки трудового права; 5) як правову форму реалізації принципу свободи праці, що характеризує договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; 6) як юридичну форму підбору кадрів роботодавцем.

3. Аналіз співвідношення трудового договору з цивільно-правовими договорами показав, що предметом регулювання цивільного права є відносини, пов'язані із самостійною, незалежною діяльністю громадян, спрямованою на досягнення конкретного результату.

4. Проведений аналіз правового регулювання змісту трудового договору в сучасних соціально-економічних умовах, а саме істотних умов трудового договору, показав, що більшість проблем реалізації в Україні окремих принципів трудового права і нормативних приписів пов'язані з відсутністю необхідного понятійного апарату, нечіткістю формулювань. На практиці зазначені правові невизначеності призводять до постійного зростання кількості трудових спорів з тих або інших питань. У зв'язку із цим видається необхідним у новому Трудовому кодексі України нормативно закріпити перелік істотних умов трудового договору, а також їх дефініції для забезпечення однозначного розуміння юридичних термінів. Це сприятиме вдосконаленню інституту трудового договору і дозволить забезпечити відповідність цього інституту новим реаліям сучасного українського суспільства.

5. Види трудового договору визначаються за різними критеріями: терміном дії, характером і кількістю виконуваних трудових функцій, порядком виникнення трудових правовідносин тощо. Найбільш традиційним вважається поділ трудового договору за термінами його дії. Згідно зі ст. 23 КЗпП України розрізняють такі його види: 1) безстрокові, тобто укладені на невизначений строк; 2) строкові, укладені на строк, визначений угодою сторін; 3) такі, що укладаються на час виконання певної роботи.

6. За всієї несхожості підходів до характеристики найважливіших складових прикладної реалізації порядку укладення трудового договору, можна виокремити два основні компоненти цього процесу: 1) пред'явлення роботодавцю особою, яка працевлаштовується на роботу, комплексу документів, зміст яких передбачений законодавством; 2) факт укладення трудового договору на підставі та відповідно до вимог, які закон пред'являє до цієї дії.

7. Під підставами припинення трудового договору, як загальними, так і спеціальними, вважаються різні юридичні факти об'єктивного і суб'єктивного характеру, які перешкоджають подальшому продовженню трудових відносин та збереженню укладеного трудового договору у первісному вигляді або надають сторонам або одній з них привід припинити трудові відносини, розірвати трудовий договір.

8. Підхід до класифікації підстав припинення трудового договору передбачає їх поділ на загальні та спеціальні. Термін «загальний» абсолютно виправдано вживається у ст. 40 КЗпП України стосовно підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника, які поширюються на всіх працівників будь-яких підприємств, установ, організацій незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення.

9. З метою удосконалення трудового законодавства з питань забезпечення права на працю та гарантій його реалізації пропонується внести наступні зміни та доповнення до нормативно-правових документів, а саме:

- відповідно до ч. 8 ст. 6 проекту Трудового кодексу України трудове законодавство не застосовується у разі, якщо фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором. Пропонується внести доповнення до зазначеної частини наступного змісту: «У тих випадках, коли судом встановлено, що цивільно-правовим договором фактично регулюються трудові відносини між працівником і роботодавцем, до таких відносин застосовуються положення трудового законодавства»;

- доповнити частину першу ст. 22 КЗпП України і викласти її в наступній редакції: «Забороняється необґрунтована відмова в укладенні трудового договору, тобто відмова без урахування ділових якостей працівника або особливих вимог, установлених законодавством».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. Ярославль, 1913-1918. С. 25-31.
2. Кодекс законов о труде УССР (с изм. и доп. По 15 сентября 1926 г. и с алф. указ.). Харьков, 1926.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Х., 1998. 570 с.
4. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р., Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України. О.: Фенікс, 2011. 450 с.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года №263-З, Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. Ст.2/70.
7. Трудовой кодекс Грузии от 27.12.2010 г. URL: <https://matsne.gov.ge>.
8. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утв. Законом Азербайджанской Республики от 01.02.1999 года № 618-IQ. Собрание законодательства Азербайджанской Республики. 1999. № 4. Ст. 213.
9. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23.07.2016 г. № 1329 URL: <http://base.spinform.ru>.
10. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 года. Monitorul Oficial. 29.07.2003 года. № 159-162. Ст. 648.
11. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
12. Чанишева Г.І., Трудовий договір. О.: Юрист, 2014. 147 с.
13. Наньєва М.І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2015. № 13. Т.1. С. 155-161.
14. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Л., 1924. 800 с.

15. Войтинский И. С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде, Вопросы труда. 1923. № 9. С. 29.
16. Пашерстник А. Е. Право на труд. М., 1951. 784 с.
17. Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР, М., 1961. 486 с.
18. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник, Харків: Діса плюс, 2014. 419 с.
19. Болотіна Н.Б. Трудове право України. К.: Вікар, 2006. 725 с.
20. Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2009. 205 с.
21. Римар Б.А. Умови укладання трудових договорів, О.: Злата, 2015. 254 с..
22. Потопахіна О.М. Поняття та види трудового договору за проектом Трудового кодексу України, Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство. 2014. Т.19. Вип.1 (22). С. 71-77.
23. Кондрух Н.В. Трудовий договір та його види, Бюлетень Міністерства юстиції України, 2011. № 12. С. 120-127.
24. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР. Відом. Верхов. Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
25. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40-44. Ст. 356. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
26. Цивільне право України: підручник. 2-е вид., перероб. і доп. У 2 частинах. За ред. проф. Р.Б. Шишки (кер. авт. кол.), Ч. 1. Загальна. К.: Видавництво Ліра-К, 2018. 736 с.
27. Цивільне право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. Г.Б. Яновицької, В.О. Кучера. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2011. – 468 с.

28. Трудове право України: підручник. Іншин М. І., Костюк В. Л.. К.: Видавництво Юрінком Інтер, 2014. 600 с.
29. Трудовий договір: теорія і практика : навч. Посібник. Бойко М.Д.. К.: Видавництво Центр навчальної літератури, 2014. 348 с.
30. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII, Відомості Верховної Ради України, 1992. № 49. Ст. 668. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
31. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. 337 с.
32. Левиант Ф. М. Виды трудового договора. М., 2016. 241 с.
33. Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. Харків: Консум, 2002. 528 с.
34. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник, Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
35. Трудовое право России: ученик, под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. 540 с.
36. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. Х. 1989. 564 с.
37. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л.: 2016. 187 с.
38. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах, Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т.1. С. 818.
39. Іщенко Н.І. Умови трудового договору, які визначаються угодою сторін, Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, серія Право, 2014. Вип. 11. С. 254-263.
40. Кисельов І.Я. Міжнародне трудове право: (Підручник для вузів), К.: Справа, 2017. 564 с.
41. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови, укл. і гол. ред. В.Т. Бусел. К. : Ірпінь, 2014. 1440 с.

42. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.), К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2015. 1728 с.
43. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений [3-е изд., стереот.], РАН. Рос. фонд культуры. М. : Азъ, 1996. 928 с.
44. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручн. [пер. з рос.], О.Ф. Скакун. Х. : Консум, 2011. 656 с.
45. Гражданское право: курс лекций, под ред. О.С. Иоффе. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1958. Общая часть. 99 с.
46. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05, О.В. Гоц. Х., 2004. 180 с.
47. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии, Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. 159 с.
48. Гусов К.Н. Трудовое право России: ученик, К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. 496 с.
49. Про практику розгляду судами трудових спорів: пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.2016 р., № 9. Бюл. зак-ва і юрид. практики України. 2016. № 2. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
50. Пилипенко П.Д. Способи укладення трудового договору, Право України. 2018. № 4. С. 56 – 59.
51. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: наказ МОЗ України від 31.03.1994 р., № 46 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
52. Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: наказ МОЗ України від 22.03.1996 р., № 59 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>
53. Зуб І.В. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. І.В. Зуб, В.Г. Ротань. 2015 URL: Режим доступу: <http://studrada.com.ua>

54. Конвенція про працю жінок у нічний час: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 29.10.1919, № 4 URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_080

55. Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення жінками важких речей: наказ МОЗ України від 10 грудня 1993 р., № 241 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>.

56. Волочай Ю.В. Особливості правового регулювання праці вагітних жінок та жінок, які мають дітей. Ю.В. Волочай, І.В. Піхуля, С.С. Ткач. Кременчук, 2016. 43 с.

57. Про затвердження Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: пост. КМ України від 22.08.1996 р., № 992 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-96-п>.

58. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відом. Верхов. Ради України. 2016. № 4. Ст. 43. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

59. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI. Відом. Верхов. Ради України. 2012. № 19. Ст. 179. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17>

60. Болле П. Динамика перемен и защита трудящихся. Междунар. обзор труда. 2016. № 3-4. С. 153 – 158.

61. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. К. : Вікар, 2013. 725 с.

62. 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, 2017. 496 с.

63. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення», Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2005. 20 с.

64. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины, Х. : Консум, 2014. 304 с.

65. Цесарський Ф.А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. паць, за ред. С.В. Ківалова. 2015. Вип. 61. С. 505-511.

66. Трудове право України. Академічний курс : підручник. А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін., за заг. ред. Н.М. Хуторян. К. : С.К., 2014. 608 с.

67. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є. Сонін, за ред. В.Г. Ротаня. 12-те вид., перероб. і доп. Х. : Фактор, 2015. 816 с.

68. Лисицина О.Б. Поняття та сучасний стан вивільнення працівників у контексті чинного законодавства України. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. 2011. Вип. 1. С. 215-218.

69. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань : КГУ, 1976. 176 с.

70. Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики. Правова держава: щорічник наукових праць. 2010. Вип. 21. С. 284-289.

71. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972. С.231-235.

72. Волкова О.Н. Недопустимость необоснованного отказа в приеме на работу – важнейшая гарантия права на труд. Труды ВЮЗИ. М., 1978. Т.62. С. 35-39.

73. Загальна декларація прав і свобод людини і громадянина від 10.12. 1948 р. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Ст. 3103. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

74. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI, Відом. Верхов. Ради України. 2013. № 24. Ст. 243. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

75. Цесарський Ф.А. Деякі особливості змісту інституту трудових договорів у країнах СНД. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень

учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р. За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків: Кросроуд, 2011. С. 209-216.

76. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах, Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т.1. С. 830.

77. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV, Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

78. Про внесення змін до Закону України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 13.05.2014 року № 1263-VII, Відомості Верховної Ради України. 2014. № 27. Ст. 915. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>

79. Про протидію поширення хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України (в ред. Закону України від 23 грудня 2010 року), Офіційний вісник України. 2011. № 3. Ст.167. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1972-12>

80. Конвенція МОП про заборону дискримінації в галузі праці та занять 1958 року, Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С.648. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161

81. Рекомендація МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р., Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 652-654. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602

82. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.2017 р. № 9, Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. Х.: ТОВ «Одісей», 2017. С. 646-664. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

83. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р., Відомості Верховної Ради України. 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст.144. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

84. Про залізничний транспорт: Закон України від 4 липня 1996 р., Відомості Верховної Ради України. 1996. № 40. Ст.183. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/96-вр>

85. Реформа трудового законодавства: Міжнародний центр перспективних досліджень. Київ, 2017. 18 с.

86. Буряк В.Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2016. Вип. 48. С. 177-182.

87. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди засобів захисту трудових прав працівників. Форум права. № 3. 2016. С. 94-99.

88. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія. О.: Фенікс, 2008. 160 с.

89. Гетьманцеві Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. Н.Д. Гетьманцева, І.Г Козуб. Адвокат. 2015. № 11. С. 37-42.

90. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України URL: <http://mlsp.kmu.gov.ua>.

91. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 27.09.2018 р. № 2545, Відомості Верховної Ради України. 2018. № 38. Ст. 280. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

92. Кримінальний кодекс України від 04.11.18 р. № 2599, Відомості Верховної Ради України. 2018. № 41. Ст. 321. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>

93. Постанова Кабінету Міністрів України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 10.09.2014 р. № 442. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

94. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та

легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. № 77. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

95. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи: Закон України від 28.12.2014 р. № 71-VIII URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>.