

М. І. Наньсва

кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню питання правового регулювання укладення трудового договору. Розглянуто поняття «укладення трудового договору», правове регулювання процедури укладення трудового договору за законодавством України, проектом Трудового кодексу України. Проаналізовано недоліки чинного законодавства в цій сфері та зроблено пропозиції щодо вдосконалення чинного Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу з огляду на проведене дослідження.

Ключові слова: трудовий договір, укладення трудового договору, трудове законодавство, проект трудового кодексу, правове регулювання.

Постановка проблеми. Питання правового регулювання укладення трудового договору досить докладно висвітлені в науці трудового права. Але більшою мірою розглянуто питання зародження правового регулювання укладення трудового договору та його правової регламентації в радянський період. У зв'язку з цим видається актуальним дослідження питання правового регулювання укладення трудового договору за чинним трудовим законодавством України, проектом Трудового кодексу України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні проблеми укладення трудового договору досліджуються у наукових працях таких учених, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Вишневецька, Г.С. Гончарова, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, О.О. Конопельцева, К.А. Малиновська, К.Ю. Мельник, С.В. Мороз, П.Д. Пилипенко, О.М. Потопахіна, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Б.А. Римар, С.О. Сільченко, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко, та інших. Найбільш докладно питання становлення та розвитку правового регулювання укладення трудового договору в Україні проаналізовано в монографії С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, С.В. Мороза та К.А. Малиновської «Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження».

Мета статті. Незважаючи на значну увагу вчених до проблем правового регулювання укладення трудового договору, деякі питання все ж таки потребують ґрунтовного наукового дослідження на підґрунті оновленого трудового

законодавства України та проекту Трудового кодексу (далі – ТК)України. Основним завданням статті є дослідження та визначення самого поняття «укладення трудового договору», правового регулювання процедури укладення трудового договору, дослідження проекту ТК України, внесення науково обґрунтованих пропозицій.

Виклад основного матеріалу. Взагалі, у науці трудового права відсутнє єдине визначення самого поняття укладення трудового договору. Зокрема, це поняття визначається у навчальній літературі. Наприклад, В.І. Єгоров та Ю.В. Харитонова вважають укладення трудового договору процесом прийняття роботодавцем (фізичною або юридичною особою) громадянина на роботу за трудовим договором у ролі найманого працівника – робітника або службовця [1, с. 212].

Як видається, більш правильним підходом до визначення укладення трудового договору варто вважати його розуміння як певної юридичної процедури, у рамках якої здійснюються передбачені законодавством дії та заходи. Водночас це й певні гарантії, які мають працівники під час укладення трудового договору. Зазначені гарантії здебільшого являють собою заборони для роботодавця (заборона необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору, заборона відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю тощо).

У зв'язку з вищезазначеним укладення трудового договору видається можливим визначити як 1) юридичну процедуру, тобто сукупність передбачених законодавством дій, заходів і заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в ролі працівника; 2) юридичний факт, що є підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, а також окремих видів колективних трудових правовідносин.

С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз і К.А. Малиновська розглядають способи укладення трудового договору, до яких зараховують досягнення угоди між працівником і роботодавцем як основний спосіб укладення трудового договору, а також фактичний допуск до роботи [2, с. 87–107].

Потрібно зазначити, що чинним КЗпП України вже не передбачена можливість фактичного допуску працівника до роботи. Ч. 4 ст. 24 КЗпП України, у якій була закріплена відповідна норма, виключено із зазначеної статті на підставі Закону №77-VIII від 28 грудня 2014 р. Згідно з ч. 3 ст. 24 КЗпП України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Отже, у гл. III «Трудовий договір» КЗпП України безпосередньому врегулюванню укладення трудового договору присвячено тільки одну ст. 24 з відповідною назвою, що викликає заперечення. Зазначеною статтею лише фрагментарно врегульовано процедуру укладення трудового договору. У ч. 1 ст. 24 КЗпП України передбачена форма трудового договору. Передбачено, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) у разі організованого набору працівників;
- 2) під час укладення трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними та геологічними умовами й умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) у разі укладення контракту;
- 4) у разі, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;

5) під час укладення трудового договору з неповнолітнім;

6) під час укладення трудового договору з фізичною особою;

7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

У ч. 2 ст. 24 КЗпП України закріплений неповний перелік документів, які громадянин зобов'язаний подати під час укладення трудового договору: паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Ч. 3 ст. 24 КЗпП України, як уже зазначалося, забороняється допуск працівника до роботи без укладення трудового договору.

Відповідно до ч. 4 ст. 24 КЗпП України особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Згідно з ч. 5 ст. 24 КЗпП України забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Зміст останніх двох частин треба піддати критиці, оскільки законом передбачені й інші категорії працівників, яким, по-перше, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору, по-друге, з якими забороняється укладення трудового договору.

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

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

Учені також виокремлюють процедурно-правові аспекти укладення трудового договору, до яких зараховують форму трудового договору та документи й відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу.

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

1) оцінювання ділових якостей потенційного працівника;

2) знайомство з документами, що пред'являються під час укладення трудового договору, з метою збору первинних персональних даних;

3) знайомство працівника з чинними у роботодавця локальними нормативними актами, колективним договором;

4) укладання трудового договору;

5) процедура оформлення прийому на роботу [3, с. 312].

Утім, процедуру укладення трудового договору варто розмежовувати від процедури оформлення вже укладеного трудового договору. До останньої належить подання працівником письмової заяви про прийняття на роботу, візування заяви уповноваженими особами та резолюція власника або уповноваженого ним органу, видання наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу, ознайомлення працівника з наказом під розписку, внесення запису до трудової книжки тощо).

У науці трудового права також застосовується термін «правильне оформлення трудового договору» та виділяються його етапи. Н.Б. Болотіна під правильним оформленням трудового договору розуміє внесення власником або уповноваженим ним органом у відповідні документи, що мають правове значення для працівника, точних відомостей про нього та його роботу відповідно до чинного законодавства та досягнутої угоди, а також у встановлені терміни. Крім зазначених вище стадій, Н.Б. Болотіна зараховує до правильного оформлення трудового договору видачу робітникам, а також службовцям, праця яких оплачується відрядом, розрахункових книжок та ознайомлення власником або уповноваженим ним органом працівника із записом у трудовій книжці під розписку в особистій картці (типова відомча форма № П-2, затверджена наказом Міністерства статистики України від 27 жовтня 1995 р. № 277) [4, с. 285].

Процедура укладення трудового договору регламентується чинним законодавством. Що стосується оформлення укладеного трудового договору, то в законодавстві відсутня докладна правова регламентація цієї процедури. Деякі етапи цієї процедури перебувають у сфері ділових звичаїв (наприклад, подання письмової

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

У літературі виділяються також декілька стадій порядку укладення трудового договору [5, с. 314]. У рамках першої стадії сторони здійснюють попередні переговори про умови трудового договору, а також у випадках, які особливо оговорюються законодавством, виконують певні додаткові дії та оформляють документи, необхідні для укладення трудового договору. Друга стадія характеризується оформленням досягнутої угоди. Третя – проходження випробування – може бути відсутньою, оскільки умова про випробування являє собою додаткову (факультативну) умову трудового договору.

На нашу думку, у цьому разі має місце об'єднання процедури укладення трудового договору та процедури його оформлення, що є неправильним.

У навчальній літературі виділяються такі етапи укладення трудового договору: 1) попередній (підготовчий); 2) ініціювання укладення трудового договору; 3) погодження змісту та форми трудового договору; 4) оформлення укладення трудового договору; 5) допоміжні етапи: інформування працівників із питань умов праці, оформлення трудової книжки та соціального страхування [6, с. 198].

На нашу думку, в укладенні трудового договору як юридичній процедурі доцільно виділяти такі стадії: 1) проведення попередніх переговорів між працівником та особою, яка працевлаштовується, з поданням необхідних документів і відомостей, здійсненням дій і вжиттям заходів, передбачених законодавством; 2) досягнення угоди між працівником і роботодавцем щодо умов трудового договору та дати початку роботи.

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

1. Вік, з якого допускається укладення трудового договору.

2. Гарантії для працівників, які захищають їх від дискримінації, а також низка інших вимог до роботодавців, котрі бажають вступити у трудові відносини та укласти трудовий договір.

3. Документи, які необхідні для укладення трудового договору.

4. Оформлення прийняття на роботу.

5. Медичне освідчення під час укладення трудового договору.

6. Випробування під час прийняття на роботу [7, с. 125].

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

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

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

У чинному КЗпП України відсутня норма про те, що трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин.

Цю прогалину усунуто у проекті ТК України [8]. Норми про укладення трудового договору містяться у гл. 1 «Трудові відносини і трудовий договір» книги другої проекту ТК України. Зміст зазначеної глави (ст. ст. 30–56) свідчить про

переваги законопроекту порівняно з чинним КЗпП України, оскільки практично всі питання укладення трудового договору врегульовані відповідними нормами. Йдеться про підстави для виникнення трудових відносин (ст. 30), визначення поняття трудового договору (ст. 31), його зміст (ст. 32), форму (ст. 33), строк (ст. 35), випробування під час прийняття на роботу (ст. ст. 37–40), окремі умови трудового договору про нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації (ст. 41), про роботу вдома (ст. 42), сумісництво (ст. 43). В окремих статтях закріплено норми про обов'язковість умов трудового договору (ст. 44), їх недійсність (ст. ст. 45, 46), обов'язок роботодавця надати працівникові роботу (ст. 47) та обов'язок працівника стати до роботи (ст. 48). У ст. 49 встановлений перелік документів і відомостей про особу, що подаються під час укладення трудового договору, а у ст. 50 закріплено положення про трудову книжку, яка, як і в чинному КЗпП України, є документом про трудову діяльність працівника.

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

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

Висновки і пропозиції. Отже, беручи до уваги вищевикладене, назву глави «Трудові відносини і трудовий договір» книги другої законопроекту ТК України видається доцільним змінити та іменувати її «Трудові відносини. Укладення трудового договору».

У випадках, передбачених чинним законодавством, укладенню трудового договору можуть передувати проведення конкурсу, обрання на посаду, призначення на посаду та інші заходи, що дають змогу визначити професійну придатність претендента на відповідну роботу, посаду. У таких випадках підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин є юридичний склад, коли укладенню трудового договору передують додаткові процедури. У зв'яз-

ку з цим доцільно було б також доповнити гл. III КЗпП України, гл. 1 книги другої проекту ТК України окремою статтею «Укладення трудового договору за певних умов».

Також видається доцільним визначити саме поняття «укладення трудового договору» як 1) юридичну процедуру, тобто сукупність передбачених законодавством дій, заходів і заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в ролі працівника; 2) юридичний факт, що є підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, а також окремих видів колективних трудових правовідносин.

Список використаної літератури:

1. Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2009. 464 с.
2. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська; за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2013. 288 с.
3. Зайцева О.Б. К вопросу о документировании трудовых отношений. Российский ежегодник трудового права. 2012. № 8 / Под ред. д-ра юрид. наук Е.Б. Хохлова. СПб, 2013. С. 312.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-е вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
5. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. 608 с.
6. Трудове право України: підручник / За заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 472 с.
7. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник. изд. 2-е, испр. и доп. М.: Эксмо, 2006. 608 с.
8. Проект Трудового кодекса України № 1658 від 27 грудня 2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24 липня 2017 р., включено до порядку денного 2149-VIII від 3 жовтня 2017 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Наньева М. И. Правовое регулирование заключения трудового договора по законодательству Украины

Статья посвящена исследованию правового регулирования заключения трудового договора. Рассмотрено понятие «заключение трудового договора», правовое регулирование процедуры заключения трудового договора по законодательству Украины, по проекту Трудового кодекса Украины. Проанализированы недостатки действующего законодательства в этой сфере и сделаны предложения по совершенствованию действующего Кодекса законов о труде Украины, проекта Трудового кодекса с учетом проведенного исследования.

Ключевые слова: трудовой договор, заключение трудового договора, трудовое законодательство, проект трудового кодекса, правовое регулирование.

Nanieva M. I. Legal regulation of the conclusion of labor contract under the legislation of Ukraine

The article is sanctified to study the legal regulation of the conclusion of labor contract. The concept of meaning "conclusion of labor contract", the legal regulation of the procedure of the conclusion of labor contract under the legislation of Ukraine and the draft Labor Code of Ukraine has been analyzed. Disadvantages of current legislation have been also analyzed and formulated proposals how to improve the provisions of the existing labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine, taking into account the conducted research.

Key words: labor contract, conclusion of labor contract, labor legislation, draft labor code, legal regulation.