

ПРОЦЕДУРА УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ: НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті висвітлюються ключові питання процедури укладення трудового договору. Досліджуються науково-теоретичні підходи та проблеми щодо укладення трудового договору. Аналізуються положення Кодексу законів про працю, інших актів трудового законодавства. Акцентується увага на необхідності посилення договірно-правового характеру погодження умов трудового договору, посилення гарантій з питань праці. Підкреслюється важливість новітньої та ефективної кодифікації трудового законодавства. Зроблено висновки та пропозиції.

Ключові слова: право на працю, працівник, роботодавець, трудовий договір, кодифікація трудового законодавства.

Здійснення в Україні демократичних, ринкових перетворень з питань праці вимагає переосмислення традиційних підходів до процедури укладення трудового договору як важливої складової реалізації особою права на працю, розвитку ринку праці. Як відомо, право на працю відображає соціально-економічні виміри розвитку суспільства і держави, механізми забезпечення особою своїх потреб та інтересів [1, с. 9–10]. Особливо актуальною є проблематика щодо укладення трудового договору в контексті адекватного реагування суспільства і держави на найбільш загрозливі виклики сьогодення, пов'язані з необхідністю вироблення новітніх підходів до забезпечення територіальної цілісності держави, подолання наслідків фінансово-економічної кризи, організації та проведення системного реформування різних секторів суспільного життя. Адже, як показує міжнародний та вітчизняний досвід, стратегія розвитку суспільства і держави в напрямку забезпечення сучасної політики зайнятості, розвитку ринку праці, наявність дієвих механізмів укладення трудового договору є ключовими передумовами забезпечення сталого і стабільного розвитку. Сфера відносин з питань укладення трудового договору залишається чи не найбільш декларативною з позиції правового регулювання. Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) регламентує відносини щодо укладення трудового договору (ст. 21–29) [2] переважно декларативно, що не відповідає стану розвитку суспільства і держави.

По-перше, конституційне визнання та закріплення права на працю (ст. 43 Конституції

України) [3] не передбачає дієвих механізмів його реалізації та правового забезпечення, ускладнене наявною системою обмежень. Доречно наголосити, що вже саме визначення терміна «трудоий договір» як угоди між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України), є достатньо громіздким та таким, що не дозволяє розвивати конструктивні механізми реалізації права на працю. По-друге, норми КЗпП та інших актів трудового законодавства України з питань укладення трудового договору є достатньо нечіткими та фрагментарними. По-третє, формально-декларативною є система стадій укладення трудового договору, яка ускладнена відсутністю ефективної моделі ринку праці. По-четверте, неефективною є система гарантій щодо укладення трудового договору. За змістом КЗпП України (ст. 22) забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Сумнівною є ефективність такої гарантії, оскільки вона жодним чином не забезпечує укладення трудового договору. По-шосте, виключно фрагментарною видається процедура

укладення трудового договору в усній або письмовій формі. По-сьоме, процедура укладення трудового договору не передбачає дієвих механізмів державного нагляду і громадського контролю. Доречно наголосити, що зміни, які останнім часом вносилися до КЗпП України [4], не тільки не полегшують, а й ускладнюють процедуру укладення трудового договору. Актуальності порушеній проблемі додає розпочата в Україні кодифікація трудового законодавства, оскільки фундаментальним завданням майбутнього Трудового кодексу (далі – ТК) [5] має стати чітке та доступне законодавче закріплення механізмів укладення трудового договору, з урахуванням міжнародного та європейського досвіду.

Метою цієї статті є науково-теоретичне дослідження проблем щодо процедури укладення трудового договору в умовах сьогодення. У юридичній літературі проблеми укладення трудового договору розглядалися в працях таких учених-юристів, як: Я. І. Безугла, І. В. Зуб, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, Н. М. Мельничук, Д. І. Сіроха, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, С. М. Прилипко, В. І. Щербина, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші. Доречним буде наголосити, що, незважаючи на конструктивні, концептуальні підходи цих та інших учених до розв'язання проблем трудового договору, проблематика щодо вдосконалення процедури його укладення на основі посилення ефективності права на працю, гарантій щодо реалізації та забезпечення є важливим напрямом розвитку доктрини трудового права, успішної кодифікації трудового законодавства.

Насамперед, слід констатувати, що трудовий договір являє собою складний механізм поєднання потреб та інтересів працівника і роботодавця з питань праці. Можна погодитися з професором О. І. Процевським, який наголошує, що праця – джерело існування людини [6, с. 52]. Професор В. І. Прокопенко свого часу наголошував, що трудовий договір спрямований на погодження всіх умов трудових відносин [7, с. 219]. Тому за своєю суттю трудовий договір є правочином, за яким його сторони (працівник і роботодавець) фіксують істотні та факультативні умови. Таким чином, процедура укладення трудового договору тісно пов'язана з механізмом узгодження його умов, форми, їх належною фіксацією, а також набранням чинності таким правочином.

По-перше, процедура укладення трудового договору передбачає підготовчу стадію, що пов'язана з такими обставинами, як: а) з'ясування найбільш прийнятних умов праці, у тому числі умов трудового договору; б) з'ясування переліку можливих гарантій та обмежень при укладенні трудового договору; в) визначення переліку документів, які необхідно мати для належного укладення трудового договору; г) пошук належного контрагента як сторони трудового договору.

Доречно наголосити, що оскільки одним із принципів укладення трудового договору є свобода праці, то кожна зі сторін визначає ті умови, які для неї є найбільш прийнятні. Це повною мірою стосується істотних і факультативних умов трудового договору. Разом з тим гарантії та обмеження лише частково визначені у КЗпП України, а переважно конкретизуються в актах трудового законодавства, підставі колективного договору. Так, наприклад, за змістом 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 (ст. 24), забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (ст. 24). Також у КЗпП України вписані гарантії та обмеження щодо укладення трудового договору з неповнолітніми особами, особами із сімейними обов'язками тощо (ст. 187–191, 184, 186-1 та ін.). Крім того, роботодавець має право запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством (ст. 25-1 КЗпП України). Низка гарантій та обмежень стосується осіб, з якими укладається трудовий договір при прийнятті на державну службу, службу в органах місцевого самоврядування тощо. Слід наголосити на тому, що пошук потенційних контрагентів (сторони) трудового договору проводиться як самостійно, так і через органи зайнятості, інших посередників.

По-друге, при укладенні трудового договору особа – майбутній працівник має подати необхідні документи [8, с. 173]. За змістом КЗпП України при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи (ст. 24). Однак запропонований перелік видається формальним і доповнюється такими документами, як: заява про прийняття на роботу (засвідчення волевиявлення майбутнього працівника щодо укладення трудового договору), автобіографічні відомості, копія ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податків або відомості про відмову у прийнятті) [9], копія страхового свідоцтва (за наявності), а також інші документи, передбачені законодавством при прийнятті на окремі роботи (професії, посади). У КЗпП України встановлено, що при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством. Очевидно, що перелік документів, які мають подаватися при укладенні трудового договору, має бути чітко визначений у майбутньому ТК.

По-третє, сторони трудового договору мають погодити істотні умови (умови про трудову функцію, місце роботи, оплату праці, час початку роботи) і факультативні умови (наприклад, умова про строк трудового договору, застосування випробувального терміну, робоче місце тощо). При цьому доречно наголосити, що без погодження істотних умов трудовий договір вважатиметься неукладеним і не може тягти відповідні правові наслідки. Крім того, варто мати на увазі, що зміст трудового договору має відповідати нормам Конституції, міжнародних договорів, КЗпП та інших актів трудового законодавства України, нормам актів соціального партнерства, локальним нормативним актам. Також умови трудового договору не можуть погіршувати правового становища працівника в порівнянні з чинним трудовим законодавством України (ст. 9 КЗпП України), нормативними актами з питань праці.

По-четверте, сторони мають узгодити форму укладення трудового договору. За змістом КЗпП України трудовий договір укладається

в усній формі (ст. 24). Характеризуючи укладення трудового договору в усній формі, доречно підкреслити, що процедура оформляється шляхом: 1) подачі заяви, інших відповідних документів зі сторони майбутнього працівника; 2) видання наказу чи розпорядження роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу; 3) ознайомлення працівника із зазначеним вище наказом чи розпорядженням роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу; 4) 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. Очевидно, що така форма трудового договору є дещо вразливою з точки зору інтересів працівника, оскільки істотні і факультативні умови, по суті, визначає роботодавець, а працівник із ними тільки ознайомлюється. На відміну від усної форми, укладення письмового трудового договору має обов'язковий характер (ст. 24 КЗпП України): 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.

Характеризуючи укладення трудового договору в письмовій формі, слід констатувати, що відповідна процедура передбачає: 1) подання заяви та інших відповідних документів зі сторони майбутнього працівника; 2) оформлення істотних і факультативних умов в окремий правовий документ (трудова угода), який підписується сторонами; 3) видання наказу чи розпорядження роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу, який має відповідати змісту письмового трудового договору; 4) ознайомлення працівника із зазначеним вище наказом чи розпорядженням роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу; 5) повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики

з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Слід зауважити, що сумнівним і необґрунтованим є механізм 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, оскільки робить його більш складним і громіздким. До того ж відсилочна норма КЗпП України (ст. 24), по суті, без відповідного рішення Кабінету Міністрів України, несе відповідні ризики належного укладення трудового договору.

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

По-шосте, важливим етапом укладення трудового договору є попередження працівника про умови праці (ст. 29 КЗпП України). Слід наголосити, що до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний: 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. Відповідні дії мають бути виконані роботодавцем або уповноваженим ним органом перед початком виконання працівником трудової функції, інших обов'язків за трудовим договором.

По-сьоме, роботодавець або уповноважений ним орган мають оформити трудову книжку

працівника, внести відповідний запис, а також забезпечити соціальне страхування працівника (його права з питань соціального страхування) відповідно до чинного законодавства України. Доречно наголосити, що за змістом КЗпП України (ст. 48) трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. При цьому трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Крім того, працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування. Також до трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться. Доречно підкреслити, що процедура укладення трудового договору не має містити дискримінаційних вимог [10, с. 41–45].

Соціальне страхування працівника проводиться відповідно до закону. Теоретико-правовий аналіз проекту ТК дає підстави вказати, що в ньому переважно дублюються норми КЗпП України.

З огляду на зазначене вище, національний та міжнародний досвід, основними тенденціями вдосконалення процедури укладення трудового договору є проведення якісної і системної, суспільно схваленої кодифікації трудового законодавства та ухвалення ТК, на підставі якого: 1) має бути вироблено дієвий, доступний і прозорий механізм укладення трудового договору за паритетної участі працівника і роботодавця; 2) має бути запроваджено письмову форму трудового договору; 3) особа – майбутній працівник до моменту підписання трудового договору має бути проінформована про умови праці, пільги, гарантії та обмеження; 4) роботодавець має обов'язково видати працівникові примірник трудового договору, примірник наказу про зарахування на роботу, роз'яснити працівникові його права та обов'язки, гарантії, пільги та обмеження.

Список літератури

1. Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Попов ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 32 с.
2. Кодекс законів про працю України : від 10 грудня 1971 року № 322-VII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Голос України. – 2014. – 30 грудня. – № 252-1 (спецвипуск).
5. Трудовий кодекс : Законопроект від 26.12.2014, ресестр. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Назва з екрана.
6. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Харків : ХНАДУ, 2014. – 260 с.
7. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Видання друге, стереотипне. – Харків : Консум, 2000. – 480 с.
8. Іншин М. І. Трудове право України : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Харків : Діса плюс, 2014. – 500 с.
9. Податковий кодекс України : від 2 грудня 2010 року № 2755-VI // Голос України. – 2010. – 4 грудня. – № 229–230.
10. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці : монографія / Т. А. Занфірова, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. М. Твердовський ; за наук. ред. О. М. Ярошенка. – Харків : Юрайт, 2013. – 360 с.

V. Kostiuk

PROCEDURE EMPLOYMENT CONTRACTS UNDER PRESENT: SCIENTIFIC AND THEORETICAL ASPECTS

In the present article the key scientific questions of procedure of an employment contract. We study the scientific and theoretical approaches and problems in an employment contract. Analyzes the provisions of the Labor Code and other relevant labor laws. Attention is focused on the need to strengthen regulation of the legal nature of the coordination of employment contract, increased warranty on labor. The importance of effective and modern codification of labor laws. Conclusions and suggestions.

Keywords: right to work; employee; employer; contract of employment; codification of labor laws.

Матеріал надійшов 20.03.2015