Legal aspects of a labour contract

Правові аспекти укладення трудового договору

Nataliia Kulak

Key words:

labour legislation of Ukraine, conclusion of an employment contract, employment contract, requirements to employees, medical examination.

Ключові слова:

трудове законодавство України, укладення трудового договору, трудовий договір, вимоги до працівників, медичний огляд.

Постановка проблеми. Теорія трудового права не містить узгодженого визначення поняття укладення трудового договору. А з огляду на те, що трудовий договір є угодою сторін, яка має визначати режим робочого часу, умови праці, умови оплати праці, умови охорони праці, які застосовуються у процесі виконання роботи і в обов'язковому порядку доводяться до відома працівника як під час укладення трудового договору, так і згодом, у процесі виконання роботи, – питання процедури укладення трудового договору як дії, що зумовлює правове забезпечення інтересів як найманого робітника, так і роботодавця, має вагоме значення. Дослідженням аспектів процедури укладання трудового договору займалися такі науковці, як: С.М. Волошина, В.І. Єгоров, О.Б. Зайцева, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Н.М. Лукашева, О.В. Михайлов, М.І Наньєва, А.М. Соцький, Ю.В Харитонова, В.І. Щербина.

Актуальність теми дослідження зумовлена процесом доопрацювання проекту Трудового кодексу України № 1658 (далі – проект ТК), який містить новели, які істотно вплинуть на інститут трудового договору.

Мета даної статті – дослідити, визначити нормативну основу поняття укладення трудового договору, охарактеризувати порядок та умови укладення трудового договору за законодавством України.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до частини третьої ст. 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу[1]. Поняття укладення трудового договору в діючому трудовому законодавстві відсутнє.

У науковій літературі існує декілька визначень даного поняття. Так, В.І. Єгоров і Ю.В. Харитонова вважають укладення трудового договору процесом прийняття роботодавцем (фізичною або юридичною особою) громадянина на роботу за трудовим договором в якості найманого працівника – робітника або службовця[2]. М.І. Наньєва трактує укладення трудового договору як певну юридичну процедуру, яка включає в себе сукупність передбачених законодавством дій, заходів та заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості працівника[3]. М.І. Іншин та В.Л. Костюк визначають укладення трудового договору як процедуру погодження сторонами умов та форми трудового договору, їх затвердження та надання чинності[4].

Науковці виокремлюють 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

[1] Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

[2] Егоров В.И. Трудовой договор: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2009. С. 212.

[3] Наньєва М.І. Право роботодавця на добір працівників за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2016. № 5. С. 28–3217.

[4] Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017.
С .197.

етапи: інформування працівників з питань умов праці; оформлення трудової книжки і соціальне страхування[5].

М.І. Ненаєва вважає за доцільне виокремлювати такі стадії в укладенні трудового договору:

1) проведення попередніх переговорів між працівником і 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 і дати початку роботи.

Так виокремлює стадії укладання трудового договору О.В. Михайлов:

1) подача працівником заяви про прийняття на роботу з представленням усіх необхідних документів;
2) візування посадових осіб і резолюція роботодавця на заяві працівника;
3) видання роботодавцем наказу (розпорядження) про зарахування працівника на роботу на основі досягнутої угоди;
4) пред'явлення працівникові наказу під особистий підпис. Це правило є обов'язковим. Кожен працівник має бути ознайомленим із наказом про прийняття на роботу під розписку із зазначенням дати ознайомлення;
5) внесення в трудову книжку запису про прийняття на роботу;
6) ознайомлення працівника із записом у трудовій книжці під особистий підпис[6].

Відповідно до діючого трудового законодавства до порядку укладання трудового договору законодавець виставляє такі вимоги[7]:

1. Вік, з якого допускається укладення трудового договору (ст.ст. 22,188, 190 КЗпПУ).
2. Стан здоров'я. Трудовий договір не може бути укладений із громадянином, який має медичний висновок про протипоказання запропонованої роботи за станом здоров'я (ст. 24 КЗпПУ).

Щодо вимог до віку та стану здоров'я:

1) вимоги до віку або обмеження за віком, установлене ст. 188 КЗпПУ для осіб молодше 16-ти років, окрім винятків, визначених цією статтею;
2) вимоги до стану здоров'я, або згідно із законодавством України – обмеження за станом здоров'я, регламентує ч. 5 ст. 24 КЗпПУ. Відповідно до вказаної статті забороняється укладати трудовий договір із громадянином, якому ця робота протипоказана за станом здоров'я.
3. Право займати посаду. До цієї групи відносяться вимоги до наявності громадянства та знання державної мови, вимоги до моральних якостей працівника, вимоги до проживання і наявності права голосу та інші вимоги. Професійні якості в науковій літературі пропонується класифікувати таким чином[8]: рівень освіти; освітньо-кваліфікаційний рівень; рівень кваліфікації; наявність нормативно передбаченої спеціальної підготовки, в тому числі з питань охорони праці та пожежної безпеки; стаж або досвід роботи; володіння державною мовою; інші ділові та особисті якості.

Обмеження за громадянством установлюється для працевлаштування іноземців та осіб без громадянства у зв'язку з вимогами отримати дозвіл на використання праці таких категорій осіб (абз. 2 ч. 4 ст. 3 Закону про зайнятість)[9].

Не допускається укладення трудового договору з особою, позбавленою такого права в судовому порядку, що передбачено ст. 55 Кримінального кодексу України. Існує обмеження займати певні посади або займатися певної діяльністю у зв'язку з набранням законної сили відповідним вироком суду[10].

---

[5] Там само. С. 285.

[6] О.В. Михайлов / Господарське законодавство (Право) / Курс лекцій для студентів спеціальності «Облік і аудит» денної та заочної форми навчання / Полтава. РВВ ПУСКУ. 2007. С. 668.

[7] Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до 50. Ст. 375.

[8] Лукашева Н.М. Класифікація вимог до працівників за трудовим правом України // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Юридические науки. Том 19(58). № 1. Симферополь, 2006. С. 160.

[9] Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.

[10] Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III. Офіційний вісник України. 2001. № 21 (08.06.2001). Ст. 920.

4. Пряма підпорядкованість родичів. Роботодавець має право (а на підприємствах державної форми власності роботодавець зобов'язаний) встановлювати обмеження щодо спільної роботи родичів, якщо в процесі виконання трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному (ст. 251 КЗпПУ).

Посадові особи, судді, члени Центральної виборчої комісії України і Національного агентства з питань запобігання корупції, посадові та службові особи прокуратури, Служби безпеки України, Державної фіскальної служби й інших державних органів також не мають право мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб чи бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам[11].

5. Документи, необхідні для укладення трудового договору:

– паспорт (свідоцтво про народження – для неповнолітніх віком від 14 до 15 років). За прийняття на роботу без паспорта чи з недійсним паспортом посадовим особам підприємства загрожує адміністративний штраф (ст. 200 Кодексу України про адміністративні правопорушення, далі – КпАП)[12];
– довідка про ідентифікаційний номер або реєстраційний номер облікової картки платника податків (пп. 70.12.1 Податкового кодексу України)[13]. Вказану довідку не надають платники, в яких у паспорті є відмітка, що вони відмовилися від ідентифікаційного номера (п.1р.IX Положення про реєстрацію фізичних осіб у Державному реєстрі фізичних осіб – платників податків, затвердженому наказом Міністерства доходів України від 10.12.2013 р. № 779)[14];
– трудова книжка, крім випадків, коли особа працевлаштовується на перше місце роботи й у разі прийняття на роботу за сумісництвом;
– військовий квиток (тимчасове посвідчення) надають військовозобов'язані, а призовники – посвідчення про приписку до призовної дільниці (п. 3.4 р.I II Інструкції з організації ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників в органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах, організаціях і навчальних закладах, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 15.12.2010 р. № 660)[15]. Прийняття на роботу військовозобов'язаних і призовників, які не перебувають на військовому обліку за місцем проживання, тягне за собою накладення адміністративного штрафу (ст. 2113 КпАП);
– свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (п. 17 Порядку видачі свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.2000 р. № 1306)[16]. Особи, для яких це перше місце роботи (які не сплачували страхових внесків), свідоцтво не надають;
– документ про освіту, професійну підготовку (якщо він необхідний для допуску до виконання певної роботи);
– документ про стан здоров'я (висновок попереднього медичного огляду), якщо це передбачено законодавством;
– доводку про звільнення – для осіб, які звільнені з місць відбування кримінального покарання;
– інші документи на вимогу роботодавця (автобіографія, рекомендації, інші документи, що свідчать про отримання спеціальних знань, досвід роботи), крім документів, які заборонено вимагати за ст. 25 КЗпПУ.

6. Оформлення прийняття на роботу.
7. Медичне освідчення під час укладення трудового договору.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити фінансування й організувати проведення попереднього під час прийняття на роботу медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідли-

[11] Там само.

[12] Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України: від 7 груд. 1984 р. № 8073-X. Відомості Верховної Ради Української РСР. 1984. № 51. Ст. 1122.

[13] Податковий кодекс України: затв. Законом України від 02.12.2010 р. № 2755- VI. Офіційний вісник України. 2010. № 92. Ст. 3248.

[14] Там само.

[15] Про затвердження Інструкції з організації ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників в органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах, організаціях і навчальних закладах: Наказ Міністерства оборони від 15.12.2010р. № 660. Офіційний вісник України. Офіційне видання від 25.03.2011 – 2011 р. № 20. С. 145. Ст. 868.

[16] Про затвердження Порядку видачі та зразка свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Постанова Кабінету України від 22 серпня 2000р. № 1306. Офіційний вісник України від 08.09.2000 – 2000 р. № 34. Ст. 1452.

вими чи небезпечними умовами праці чи таких, де є потреба в професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»)[17].

Категорії осіб, які мають пройти попередній (первинний) медичний огляд, визначені, зокрема:

1) Переліком робіт, для виконання яких є обов'язковим попередній (періодичні) медичний огляд працівників, наведеним у додатку 5 до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 р. № 246[18];
2) Переліком професій і видів діяльності, для яких є обов'язковим первинний і періодичний профілактичні наркологічні огляди, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 06.11.1997 р. № 1238[19];
3) Переліком медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або оточуючих, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465[20];
4) Переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. № 559[21];
5) Положенням про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я,
6) Міністерства внутрішніх справ від 31.01.2013р. № 65/80[22].

8. Випробування при прийнятті на роботу.

Вимоги про проходження конкурсу на зайняття вакантної посади, вимога, яка існує для зайняття деяких категорій посад, установлені галузевими нормативними актами. Зокрема, законодавство передбачає обов'язкове проведення конкурсів для обіймання посад: державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування; поліцейських, прокурорів; керівників державних підприємств. Конкурсний відбір передбачений і в разі призначення керівників комунальних підприємств, закладів охорони здоров'я. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець за підсумками проведеного конкурсу на заміщення вакантної посади з переможцем конкурсу укладає трудовий договір (контракт) у строки, визначені нормативно-правовими актами[23].

У результаті укладення трудового договору виникають індивідуальні трудові правовідносини між найманим працівником та роботодавцем. З огляду на вищезазначене науковці відносять трудовий договір до юридичних фактів, які спричиняють виникнення індивідуальних трудових правовідносин.

Глава ІІІ КЗпПУ «Трудовий договір» містить ст. 24, яка регулює процедуру укладення трудового договору. Частина перша ст. 24 КЗпПУ фіксує форму трудового договору. Передбачено, що трудовий договір укладається з додержання письмової форми в разі: організованого набору працівників; укладення договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; укладення контракту; якщо на цьому наполягає працівник; укладення договору з неповнолітніми; в інших передбачених законодавством випадках.

---

[17] Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р.№2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.

[18] Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246. Офіційний вісник України від 06.08.2007. № 55. Стаття 2241.

[19] Про обов'язковий профілактичний наркологічний огляд і порядок його проведення: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.11.1997 р. № 1238. Офіційний вісник України. Офіційне видання від 1997 р. № 46.

[20] Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або оточуючих: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465. Офіційний вісник України від 13.10.2000 – 2000 р. № 39. Стор. 40. Стаття 1656.

[21] Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559. Офіційний вісник України від 08.06.2001 – 2001 р. № 21. Стаття 950.

[22] Положенням про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів:Міністерство охорони здоров'я , Міністерства внутрішніх справ від 31.01.2013 р. № 65/80. Офіційний вісник України. Офіційне видання від 12.03.2013. № 17. С. 98. Стаття 589.

[23] Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / За ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. К.: Правова єдність, 2009. 456 с.

На відміну від діючого КЗпПУ, проект Трудового кодексу України містить норми про укладення трудового договору, а саме глава 1 «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої проекту Трудового кодексу України фіксує: підстави виникнення трудових відносин (ст. 30), поняття трудового договору (ст. 31), зміст трудового договору (ст. 32), форму трудового договору (ст. 33), строки трудового договору (ст. 35), випробування під час прийняття на роботу (ст.ст. 37–40); окремі умови трудового договору (ст. 41), умови роботи вдома (ст. 42); сумісництво (ст. 43), перелік документів та відомостей про особу, що подаються під час укладення трудового договору (ст. 49) та інше.

Висновки.

1. Відповідно до ст. 21 КЗпПУ укладення трудового договору є процедурою укладання угоди між працівником і роботодавцем, згідно з умовами якого працівник зобов'язується виконувати визначену цією угодою роботу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець – виплачувати заробітну плату та забезпечувати умови праці, передбачені законодавством, колективним договором і угодою сторін.
2. Процедура укладання трудового договору складається із двох етапів.

Перший етап – підготовчий, містить дії, спрямовані на узгодження умов праці, та включає проведення попередніх переговорів між сторонами, що супроводжується наданням сторонами необхідних документів діючим трудовим законодавством.

Другий етап – досягнення угоди між сторонами, оформлення відповідних документів.

3. Оформлення трудового договору є формалізованою процедурою, що містить фіксовані законодавцем дії: подання працівником письмової заяви про прийняття на роботу, візування заяви уповноваженими особами, видання наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу, ознайомлення працівника з наказом під розписку, внесення запису до трудової книжки, проведення інструктажу з техніки безпеки тощо.
4. Відповідно до статей 31, 33 проекту ТК України трудовий договір має отримати статус обов'язкового письмового документу, але в проекті відсутні норми, які б регулювали процедуру укладання трудового договору в повному обсязі. Внесення до проекту ТК України положень, які б регулювали процедуру укладення трудового договору, мали б позитивні наслідки для сфери вітчизняного трудового права.

Анотація

У статті здійснено аналіз визначення поняття «трудовий договір», досліджено процедуру укладення трудового договору за законодавством України. Обґрунтовано необхідність внесення змін у проект Трудового кодексу України.

Summary

The paper analyses definition of a notion 'labour contract' and studies the procedure for conclusion of labour contracts under the legislation of Ukraine. The scientifically grounded proposals for the improvement of the acts of the current legislation, draft Labour Code of Ukraine.

Використана література:

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 року № 322-VIII . Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Егоров В.И. Трудовой договор: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2009. С. 212.
3. Наньєва М.І. Право роботодавця на добір працівників за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2016. № 5. С. 28–3217.
4. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. С. 197.

5. Михайлов О.В. Господарське законодавство (Право) // Курс лекцій для студентів спеціальності «Облік і аудит» денної та заочної форми навчання. Полтава.: РВВ ПУСК, 2007. С. 668.
6. Лукашева Н.М. Класифікація вимог до працівників за трудовим правом України // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Юридические науки. Том 19(58), № 1. Симферополь, 2006. С. 160.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 24. Ст. 243.
8. Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2001. № 25-26. Ст. 131.
9. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 року № 1700-VII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2014. № 49. С. 2056.
10. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 року № 1700-VII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2014. № 49. Ст. 2056.
11. 1Волошина С.М., Соцький А.М., Щербина В.І. Трудове право України. Навчальний посібник. Чернівці: Технодрук, 2015. 187 с.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України: від 7 грудня 1984 р. № 8073-X. Відомості Верховної Ради Української РСР. 1984. № 51. Ст. 1122.
13. Податковий кодекс України: Закон України від 02 грудня 2010 р. № 2755- VI. Офіційний вісник України. 2010. № 92. Ст. 3248.
14. Про затвердження Інструкції з організації ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників в органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах, організаціях і навчальних закладах: Наказ Міністерства оборони від 15.12.2010 р. № 660. Офіційний вісник України від 25.03.2011. № 20. Стаття 868.
15. Про затвердження Порядку видачі та зразка свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Постанова Кабінету України від 22 .08.2000 р. № 1306. Офіційний вісник України від 08.09.2000. № 34. Стаття 1452.
16. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992р. № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
17. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. № 246. Офіційний вісник України від 06.08.2007. № 55. Стаття 2241.
18. Про обов'язковий профілактичний наркологічний огляд і порядок його проведення: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.11.1997р. № 1238. Офіційний вісник України від 1997. № 46.
19. Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або оточуючих: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465. Офіційний вісник України від 13.10.2000. № 39. С. 40. Стаття 1656.
20. Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559. Офіційний вісник України від 08.06.2001. № 21. Стаття 950.
21. Положенням про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів: Міністерство охорони здоров'я, Міністерство внутрішніх справ від 31.01.2013 р. № 65/80. Офіційний вісник України від 12.03.2013. № 17. С. 98. Стаття 589.
22. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / За ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. К.: Правова єдність, 2009. 456 с.

Nataliia Kulak,
Candidate of Public Administration
Associate professor at the Department of Private and Public Law
"Kyiv National University of Technology and Design"