

УДК 349.22

**ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ ІСНУВАННЯ У ЧИННОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ
ПОРУШЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЯК ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ
ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ**

Лисенко С. Ю.,

*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого*

Теоретичні і практичні питання регулювання відносин у найважливішій частині трудового права – інституті трудового договору – знаходяться у центрі уваги науковців протягом багатьох десятиліть. З часів зародження теоретичних конструкцій трудового договору і трудового правовідношення порядок прийняття на роботу постійно удосконалювався. Розвивалася й практика застосування законодавства про прийняття на роботу і виникнення трудового правовідношення. Розвиток законодавства з прийняття на роботу в окремих сферах суспільної діяльності та окремих категорій працівників зумовив необхідність пошуку відповідей на складні питання, які поки що не знаходять вирішення на практиці. Особливої актуальності ця проблема набуває у сучасних умовах, коли відбувається розвиток законодавства про працю, реформування судової системи та адаптація вітчизняного законодавства до вимог ЄС.

Якщо аналізувати чинне законодавство про працю з цього питання, то можна побачити, що Кодекс законів про працю передбачає особливості регулювання праці деяких категорій працівників, не розкриваючи питання щодо субсидіарних підстав для припинення трудових правовідносин за певних умов, – ст. 7 (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.).

У п. 29 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 Пленум Верховного Суду України чітко роз'яснив, що у разі звільнення працівника у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу у наказі (розпорядженні) обов'язково має міститися посилення не тільки на статтю 7 КЗпП, а й на відповідну норму закону чи підзаконного акта, яку було порушено під час прийняття на роботу.

Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., підготовлений для другого читання, містить ст. 104, за якою ця підстава має дещо інше формулювання: припинення трудових відносин у разі порушення правил укладання трудового договору. Прийняття на роботу можна розглядати як складну процедуру, у якій саме укладання трудового договору займає певну частину. Разом з тим текст ч. 1 ст. 104 проекту ТКУ, фактично, зводить проблему до того, що праців-

ник відповідно до законодавства не мав права виконувати роботу (займати посаду), передбачену трудовим договором. Таким чином, не конкретизуючи об'єктивну сторону цієї підстави припинення трудових правовідносин як юридичного факту, законодавець основну увагу приділяє правовим наслідкам порушення: трудові відносини припиняються, якщо зазначені порушення не можуть бути усунені або порушення правил укладення трудового договору сталося з вини працівника.

Уявляється, що і порядок прийняття на роботу (укладення трудового договору), і, що є особливо важливим, поняття і форми порушень у цій підставі потребують спеціального дослідження. Не виникає сумнівів у тому, що встановлення чіткого порядку прийняття на роботу є об'єктивною необхідністю. Перш за все, у ньому зацікавлені суб'єкти відповідних правовідносин: роботодавці і претенденти на зайняття відповідної посади чи виконання певної роботи. Крім того, умови зайняття певних посад у сферах державної служби викликають інтерес у цілому в суспільстві, адже воно зацікавлене у тому, щоб ці посади обіймали особи, які відповідають високим вимогам щодо професіоналізму і особистих якостей. Крім того, багато питань виникає при прийнятті на роботу в окремих сферах діяльності або на певні види робіт, де спеціальний порядок зумовлюється характером такої роботи. Тому порушенню такого порядку слід приділити особливу увагу.

Крім того, на відміну від цивільного законодавства, у трудовому законодавстві правові питання наслідків недотримання форми договору не є предметом ретельного регулювання. Ці та інші питання поки залишаються без відповіді.

Серед актуальних теоретичних питань цієї проблеми слід назвати необхідність вивчення взаємодії прийняття на роботу і виникнення трудового правовідношення; аналіз механізму прийняття на роботу, з точки зору його поділу на загальний і спеціальний; взаємодію юридичних фактів у складному порядку прийняття на роботу; співвідношення рівнів та методів правового регулювання прийняття на роботу (законодавчий і локально-правовий, імперативний і диспозитивний); можливі правові наслідки порушення порядку прийняття на роботу (зокрема, визнання трудового договору або його частини недійсним і подальші правові наслідки цих фактів); усунення недоліків у порядку прийняття на роботу і його правові наслідки; ступінь обов'язковості припинення трудових правовідносин з боку роботодавця у разі виявлення порушення порядку прийняття на роботу; склад юридичних фактів як підстава припинення трудових правовідносин у разі порушення порядку прийняття на роботу; гарантії права працівників, які звільняються за цією підставою, тощо.

Детальне дослідження цих питань потребує неабияких зусиль. У результаті можуть з'явитися пропозиції з удосконалення законодавства про працю та практики його реалізації.