



**ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА**

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
«СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ І ПРАВОВІ
ПІДСТАВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ»**

*З нагоди 90-річчя доктора
юридичних наук, професора,
заслуженого юриста України
Радомира Івановича Кондратьєва*



**Хмельницький
2016**

УДК 349.2/3
ББК 67.405
С 69

*Рекомендовано до друку вченою радою
Хмельницького університету управління та права
(протокол № 2 від 27 вересня 2016 року)*

**Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення
С 69** **Трудового законодавства на сучасному етапі: матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький,
21 жовтня 2016 року). — Хмельницький: Хмельницький
університет управління та права, 2016. — 358 с.**

ISBN 978-617-7169-82-5

У збірнику містяться матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі», проведеної 21 жовтня 2016 року в Хмельницькому університеті управління та права.

Призначений для наукових та науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, працівників соціальних служб, юрисконсультів, усіх, хто цікавиться проблемами трудового права та права соціального забезпечення.

УДК 349.2/3
ББК 67.405

ISBN 978-617-7169-82-5

© Колектив авторів, 2016
© Хмельницький університет
управління та права, 2016

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПІДСТАВ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,

доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, Україна)

Чітке закріплення в національному трудовому законодавстві юридичних фактів, які виступають підставами виникнення трудових правовідносин, має важливе значення як для науки трудового права, так і для практики правореалізації, оскільки трудові правовідносини, що є ядром предмета трудового права, можуть виникнути лише на їх основі. Сьогодні ж ми спостерігаємо ситуацію, коли в Кодексі законів про працю України (далі — КЗпП України) не лише не передбачено окремої статті з відповідною назвою та змістом, а взагалі не йдеться про підстави виникнення трудових правовідносин.

Уявлення про юридичні факти, які виступають підставами виникнення трудових правовідносин, можна отримати, аналізуючи ст. 24 КЗпП України. Так, відповідно до 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.

Пункт 1 Положення про Державну фіскальну службу України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.05.2014 р. № 236, передбачає, що Державна фіскальна служба України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів і який реалізує державну податкову політику, державну політику у сфері державної митної справи, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державну політику у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства, а також законодавства з питань сплати єдиного внеску.

Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413.

З вищенаведеного можна дійти висновку про те, що сьогодні за загальним правилом для виникнення трудових правовідносин необхідні наступні юридичні факти: по-перше, трудовий договір; по-друге, наказ чи розпорядження роботодавця про прийняття працівника на роботу; по-третє, повідомлення роботодавцем територіального органу Державної фіскальної служби України про прийняття працівника на роботу.

Слід звернути увагу на некоректне формулювання, яке міститься в ч. 3 ст. 24 КЗпП України, щодо оформлення трудового договору наказом чи розпорядженням роботодавця. Так, у словниковій літературі слово «оформляти» тлумачиться як надавати чому-небудь певного вигляду, певної форми, а слово «форма» — як обриси, контури, зовнішні межі предмета, що визначають його зовнішній вигляд [1, с. 869]. Національне трудове законодавство передбачає усну та письмову форми трудового договору. З огляду на вищезазначене виглядає дещо дивною вимога оформляти (тобто надавати певну форму) трудовий договір, який вже укладений у письмовій формі.

На відміну від КЗпП України у проекті Трудового кодексу України (реєстр. № 1658), поданому народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим і прийнятому за основу постановою Верховної Ради України від 05.11.2015 р. № 760-VIII (далі — Проект), передбачено ст. 31 «Виникнення трудових відносин», у межах якої чітко визначені підстави виникнення трудових відносин. Так, відповідно до ч. 2 ст. 31 Проекту підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:

- 1) призначення на посаду;
- 2) обрання на посаду;
- 3) результатів конкурсу;
- 4) рішення суду.

Виходячи з вищезазначеного, у майбутньому трудовому законодавстві передбачаються п'ять юридичних фактів, на підставі яких можуть виникнути трудові правовідносини. Це трудовий договір, призначення на посаду, обрання на посаду, результат конкурсу, рішення суду. Вважаю, що більш правильно підстави, передбачені в

другому реченні ч. 2 ст. 31 Проекту, сформулювати наступним чином: акт призначення на посаду, акт обрання на посаду, рішення конкурсної комісії, рішення суду.

Крім цього, вважаю, що при розробленні Проекту були враховані не всі підстави виникнення трудових правовідносин, які утворюють юридичний фактичний склад, зокрема направлення на роботу уповноваженими, відповідно до закону, органами в рахунок установленої квоти. Так, національний законодавець закріплює обов'язковість встановлення квоти для певних категорій громадян та направлення їх на заброньовані робочі місця. Відповідно до ч. 2 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI для працевлаштування зазначених у частині першій цієї статті громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»), норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Трудові правовідносини з категоріями населення, для яких встановлено відповідні квоти, виникають на підставі направлення на роботу в рахунок встановленої квоти та укладення трудового договору, тобто має місце юридичний фактичний склад. Сьогодні державним органом, який здійснює працевлаштування населення, зокрема і видає відповідні направлення, є державна служба зайнятості. З огляду на вищезазначене доцільним є доповнення ч. 2 ст. 31 Проекту п. 5 у такій редакції: «направлення територіальними органами державної служби зайнятості на роботу в рахунок встановленої квоти».

Частина 3 ст. 31 Проекту передбачає, що трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори (абз. 1). Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору (абз. 2).

Необхідно, передусім, відзначити, що зміст ч. 3 ст. 31 Проекту дещо суперечить змісту ч. 2 ст. 31 Проекту. Так, аналіз першого речення ч. 3 ст. 31 Проекту свідчить про те, що для виникнення

трудових відносин не потрібен трудовий договір, а потрібно лише фактичний початок працівником роботи та видання наказу (розпорядження) роботодавця про початок роботи чи надання ним відповідного дозволу. Слід звернути увагу на те, що зазначені юридичні факти не передбачені як підстави виникнення трудових відносин у ч. 2 ст. 31 Проекту.

Крім цього, зміст ч. 3 ст. 31 Проекту певним чином заплутує праворозуміння. Так, застосування в абз. 2 ч. 3 ст. 31 Проекту слова «також» після слова «робота» ніби вказує на те, що у попередньому абзаці трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи, однак про трудовий договір у першому реченні абз. 1 ч. 3 ст. 31 Проекту взагалі не йдеться.

Слід також взяти до уваги в контексті аналізу ч. 3 ст. 31 Проекту те, що сьогодні національним законодавцем встановлена заборона допуску працівника до роботи без укладення трудового договору (ч. 3 ст. 24 КЗпП України). Тому вважаю за необхідне ч. 3 ст. 31 Проекту викласти наступним чином: «Трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи, встановленого трудовим договором. Трудові відносини виникають також з встановленого у трудовому договорі дня початку роботи у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору».

Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К., 2005. 1728 с.

