

РОЗДІЛ 1 «ТРУДОВЕ ПРАВО»

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-01-01

Мельник К. Ю.

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ

**ЗАГАЛЬНІ ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ ПРИ
УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

У статті розглядаються загальні юридичні гарантії трудових прав людини при укладенні трудового договору, а саме: свобода укладення трудового договору; заборона включення до трудових договорів умов, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами; обов'язкове інформування працівника про умови трудового договору до початку роботи; заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; заборона дискримінації при прийнятті на роботу; заборона вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомостей, подання яких не передбачено законодавством; обмеження строку випробування при прийнятті на роботу та закріплення випадків, коли випробування не встановлюється; обмеження застосування строкових трудових договорів та контрактів.

Аналіз національного законодавства свідчить про те, що сьогодні передбачена достатня кількість загальних юридичних гарантій трудових прав людини при укладенні трудового договору для належного забезпечення та захисту відповідних прав. Разом з тим сьогодні непоодинокими є випадки порушення вказаних гарантій, що актуалізує необхідність у посиленні контролю з боку уповноважених державних органів за виконанням відповідних законодавчих норм, а також забезпечення невідворотності покарання правопорушникам та відновлення прав осіб, які зазнали порушення трудових прав при укладенні трудового договору. Надаються пропозиції та рекомендації з удосконалення національного законодавства.

Ключові слова: *трудоий договір, гарантії, свобода, людина, роботодавець, працівник, дискримінація, контракт, трудові правовідносини.*

The article considers general legal guarantees of human labor rights when concluding an employment contract, namely: freedom to conclude an employment contract; prohibiting the inclusion in labor contracts of conditions that worsen the position of employees compared to current legislation, collective agreements and agreements; mandatory informing the employee

about the terms of the employment contract before starting work; prohibition of unjustified refusal of employment; prohibition of discrimination in hiring; prohibition to demand from persons applying for work, information, the submission of which is not provided for by legislation; limitation of the probationary period upon employment and confirmation of cases when the probationary period is not established; restrictions on the use of fixed-term employment contracts and contracts.

It is proven that the national labor legislation provides a sufficient number of general legal guarantees of human labor rights when concluding an employment contract for the proper provision and protection of the relevant rights. In view of the rare cases of violations of the specified guarantees in Ukraine, the need to strengthen control by authorized state bodies over the implementation of relevant legislative norms, as well as ensuring the inevitability of punishment for offenders and the restoration of the rights of persons who suffered violations of labor rights when concluding an employment contract is noted. The analysis of the norms of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law" in the field of regulation of the conclusion of labor contracts shows that they do not critically reduce the guarantees of human labor rights when concluding a labor contract, established by the national labor legislation for peacetime conditions.

Proposals and recommendations for improving national legislation are provided. In particular, part 2 of Art. 22 of the Labor Code of Ukraine shall be amended as follows: "Unreasonable refusal to hire is prohibited, i.e. refusal in the presence of a vacant workplace (position) without any reasons or for reasons that do not relate to the qualification or professional qualities of an individual, or for other reasons, not provided for by law".

Key words: employment contract, guarantees, freedom, person, employer, employee, discrimination, contract, labor relations.

Постановка проблеми. В умовах великого впливу громадян працездатного віку за кордон та руйнування підприємств і громадської інфраструктури внаслідок воєнних дій на території України, нагальним постає питання про збереження трудових ресурсів та належне забезпечення трудових прав працівників. Сьогодні національне законодавство, прийняте в умовах воєнного стану, певним чином знижує гарантії, встановлені для працівників Кодексом законів про працю України для умов мирного часу. Роботодавці також, користуючись вказаними обставинами, все частіше не дотримуються гарантій, встановлених національним законодавством, порушуючи трудові права працівників. Це проявляється у небажанні роботодавців оформлювати трудові відносини належним чином, дорученні працівникам роботи, не передбаченої трудовим договором, довільній зміні істотних умов праці, невиплаті або несвоєчасній виплаті заробітної плати, порушенні вимог законодавства при припиненні трудового договору тощо. Окремо слід виділити порушення трудових прав людини при укладенні трудового договору, серед яких необґрунтовані відмови в укладенні трудового договору, дискримінаційні прояви

при прийнятті на роботу, відсутність інформування працівника про умови трудового договору перед початком роботи. Вищенаведене викликає необхідність дослідження норм, які встановлюють юридичні гарантії трудових прав людини при укладенні трудового договору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми юридичних гарантій трудових прав людини при укладенні трудового договору досліджували такі вчені, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджується система юридичних гарантій трудових прав людини при укладенні трудового договору, нині відсутнє комплексне дослідження сучасного національного законодавства у відповідній сфері.

Метою статті є визначення кола загальних юридичних гарантій трудових прав людини при укладенні трудового договору, встановлення доцільності запровадження сучасних змін у національне законодавство, які впливають на існуючі гарантії трудових прав людини при укладенні трудового договору, та надання пропозицій і рекомендацій з удосконалення відповідного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Всі юридичні гарантії трудових прав людини при укладенні трудового договору можна розділити на загальні, що поширюються на все населення України, і спеціальні, що поширюються на окремі категорії населення: вагітних жінок, осіб з інвалідністю, неповнолітніх тощо.

Дослідження загальних юридичних гарантій трудових прав людини при укладенні трудового договору слід розпочати з основоположної юридичної гарантії, що має статус принципу трудового права, — свободи трудового договору. Як відзначав В. І. Прокопенко, право на працю реалізується шляхом укладення трудового договору. Для працівника свобода укладення трудового договору означає повну можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань і намірів. Для підприємства свобода трудового договору означає можливість вибрати найбільш придатного працівника, з точки зору ділових і кваліфікаційних якостей. Свобода працівника і свобода підприємства в трудових правовідносинах перебувають у постійному співвідношенні. При цьому кожна зі сторін повинна сумлінно користуватися наданими їй правами [1, с. 46]. І. А. Ветухова указує, що свобода укладення трудового договору є однією з юридичних гарантій права на працю. Для працівника свобода укладення трудового договору означає повну можливість обрати собі місце й рід роботи з урахуванням власних інтересів, знань, прагнень, а для підприємства — вибрати найбільш підходящого за діловими якостями працівника. І працівник, і підприємство при цьому здійснюють свій вибір. Обидві сторони зацікавлені в тому, щоб він виявився вдалим, тому що тоді трудовий договір буде стабільним. Зважаючи на це, і суспільство в цілому зацікавлене в ефективності такого вибору [2, с. 91]. С. М. Прилипко та

О. М. Ярошенко вказують, що свобода праці передбачає наявність принципу свободи трудового договору. Цей принцип виражає суть значної кількості норм, що регулюють прийняття громадян на роботу, їх переведення і звільнення. Його зміст полягає в тому, що доля трудових правовідносин працівника з роботодавцем визначається трудовим договором, який становить фундамент їх виникнення. За допомогою вільного укладення трудового договору особа, яка досягла працездатного віку, має право влаштуватися на роботу, реалізувати своє право на працю [3, с. 106].

Свобода трудового договору як загальна юридична гарантія міститься, передусім, у нормах Кодексу законів про працю України. Зокрема, стосовно укладення трудового договору доцільно виділити наступні норми. Стаття 2 КЗпП передбачає такі норми: «Право громадян України на працю, — тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, — включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою....». Частина 2 ст. 9 КЗпП встановлює заборону примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди [4].

У юридичній літературі неодноразово зверталася увага на невідповідність положень ч. 1 ст. 2 КЗпП нормі ч. 1 ст. 43 Конституції України, де у першому випадку право на працю передбачається для громадян, а в другому — для кожної людини.

Отже, загальною юридичною гарантією трудових прав людини при укладенні трудового договору є свобода укладення трудового договору, що полягає у тому, що будь-яка людина, яка володіє трудовою правосуб'єктністю, має право на підставі вільного вибору укласти трудовий договір з роботодавцем.

Взагалі ж світова цивілізація не знає кращої юридичної форми втілення свободи праці та забезпечення прав людини у сфері застосування здатності до праці, ніж трудовий договір. Такий договір сприяє реалізації та забезпеченню найважливіших соціальних прав людини: права на належні, безпечні і здорові умови праці, на оплачувану щорічну відпустку, на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі тощо.

Змістом трудового договору є умови, встановлені за домовленістю між його сторонами. Розрізняють обов'язкові та додаткові умови трудового договору. Обов'язкові умови повинен містити будь-який трудовий договір. Такі умови мають бути погоджені сторонами. Якщо домовленість щодо них не досягнута, то трудовий договір не може вважатися укладеним. Додаткові умови сторони можуть включати або не включати в трудовий договір, оскільки трудовий договір може бути укладений і без них. Однак у

випадку включення сторонами в зміст трудового договору додаткової умови це автоматично робить її обов'язковою для виконання [5, с. 153—154].

Сторони вільні у встановленні умов трудового договору. Разом з тим така свобода обмежується заборонаю включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Зазначена заборона, встановлена ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ [6], є ще однією загальною юридичною гарантією трудових прав людини при укладенні трудового договору.

Вимогу щодо інформування працівника про умови трудового договору до початку роботи слід розглядати як ще одну загальну юридичну гарантію. Так, відповідно до ст. 29 КЗпП, до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про: 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; 3) права та обов'язки, умови праці; 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору — під підпис; 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; 9) процедуру та встановлені КЗпП строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець [4]. Стаття 29 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР передбачає, що при укладанні трудового договору (контракту) роботодавець доводить до працівника умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством [7].

Указана юридична гарантія має важливе значення, оскільки пов'язана з обставинами, які впливають на життя та здоров'я працівника, а також розуміння ним прав та обов'язків, умов праці тощо. Відзначу, що і документи Європейського Союзу цьому питанню приділяють особливу увагу, зокрема Директива Ради № 91/533/ЄЕС «Про обов'язок роботодавця інформувати своїх працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин» від 14 жовтня 1991 р.

Загальною юридичною гарантією трудових прав людини при укладенні трудового договору є норма ч. 2 ст. 22 КЗпП України, яка забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, тобто відмову без будь-яких мотивів або з підстав, що не

стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом [4].

У юридичній літературі вказують на таку ознаку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, як наявність вакантного робочого місця, яка є відсутньою у вищенаведеній законодавчій нормі. Так, П. Д. Пилипенко вважає необґрунтованою відмовою при наявності вакантного робочого місця відмову з посиланням на обставини, що не належать до ділових якостей працівника [8, с. 178]. Н. Б. Болотіна відзначала, що необґрунтованою вважається невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також із мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника [9, с. 221].

Наявність вакантного робочого місця слід вважати важливою складовою категорії «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Якщо у роботодавця немає вільної посади, він не може прийняти людину на роботу без звільнення якого-небудь працівника. У Кодексі законів про працю України сьогодні немає такої підстави для звільнення працівника, як прийняття на його місце іншого працівника, за виключенням випадків поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України). З огляду на наведене та виходячи з того, що прийняття на роботу — це право роботодавця, а не обов'язок, наявність вакантної посади у комплексі з невмотивованою відмовою чи мотивованою посиланнями на обставини, які не належать до ділових якостей фізичної особи, є ознаками поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» [10, с. 133—134].

Таким чином, ч. 2 ст. 22 КЗпП України доцільно викласти у наступній редакції: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова за наявності вакантного робочого місця (посади) без будь-яких мотивів або з мотивів, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей фізичної особи, або з інших підстав, не передбачених законом».

Ще однією загальною юридичною гарантією є заборона дискримінації при прийнятті на роботу. Нормативне визначення терміна «дискримінація» надає Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI, який комплексно регулює питання заборони дискримінації. Так, відповідно до ст. 1 Закону дискримінація — це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [11].

Засади заборони дискримінації в усіх сферах суспільного життя в Україні

встановлює Конституція України. Так, відповідно до ч. 2 ст. 24 Основного Закону не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [12].

Кодекс законів про працю України містить дві статті, у яких передбачена заборона дискримінації як взагалі у сфері праці, так і при укладенні трудового договору. Так, відповідно до ч. 1 ст. 2-1 КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Частина 4 ст. 22 КЗпП передбачає, що будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається [4].

Аналіз норм ч. 1 ст. 2-1 КЗпП та ч. 2 ст. 24 Конституції України показує, що у першому випадку спостерігається більш повне закріплення ознак, за якими забороняється дискримінація.

Інші закони України також закріплюють заборону дискримінації при прийнятті на роботу, серед них Закон України «Про рекламу» від 3 липня 1996 р. № 270/96-ВР, який передбачає обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) та відповідальність за порушення відповідних вимог. Відповідно до ст. 24-1 «Реклама послуг із працевлаштування» Закону України «Про рекламу» забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. У разі порушення вказаних вимог рекламодавець сплачує до державного бюджету штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент вчинення порушення, у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку [13].

Вважаю, що національне законодавство більш ніж достатньо закріпило нормативну

складову заборони дискримінації у сфері праці. Разом з тим сьогодні непоодинокими є випадки дискримінації при укладенні трудового договору. Тому існує необхідність у посиленні контролю з боку відповідних державних органів за виконанням антидискримінаційних норм, а також забезпечення невідворотності покарання правопорушникам та відновлення прав осіб, які зазнали дискримінації під час укладення трудового договору.

Загальною юридичною гарантією людини при укладенні трудового договору слід вважати норму ст. 25 КЗпП, 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. Стаття 24 КЗпП передбачає, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати такі документи: паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, — також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи [4].

Обмеження строку випробування при прийнятті на роботу та закріплення випадків, коли випробування не встановлюється, також слід вважати загальною юридичною гарантією людини при укладенні трудового договору. Відповідно до ст. 27 КЗпП строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, — шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Частина 3 ст. 26 КЗпП передбачає, що випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих закладів освіти; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством [4].

Сьогодні діє норма ч. 2 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників [14]. Таким чином, вищезазначена загальна юридична гарантія у вказаному аспекті нині не діє.

Загальною юридичною гарантією людини при укладенні трудового договору слід вважати встановлені національним законодавством обмеження застосування строкових трудових договорів та контрактів.

У юридичній літературі звертається увага на важливість для працівників законодавчого положення (ст. 23 КЗпП) про те, що трудовим договором, який переважно застосовується в Україні, є безстроковий, що укладається на невизначений строк. Як відзначає В. В. Жернаков, тривалий характер трудових відносин із використання праці є однією з характерних ознак трудового права. Людина, реалізуючи право на працю, вступає у трудові правовідносини, набуваючи статусу працівника. Для багатьох працівників заробітна плата є єдиним фінансовим джерелом для існування, і вони зацікавлені у тривалому характері цих відносин [15, с. 46]. На думку В. І. Прокопенка, працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів для існування себе і своєї сім'ї. Тому вони зацікавлені в тому, щоб їх відносини з підприємством, установою, організацією, з якими вони уклали трудовий договір, були тривалими і стабільними. В тривалості і стабільності трудових відносин проявляється гарантія зайнятості працюючих [1, с. 50—51].

Гарантією, що саме безстроковий трудовий договір буде основним в Україні, є норми ч.ч. 2 та 3 ст. 23 КЗпП України, які передбачають, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення [4].

Держава обмежує можливість застосування контрактів лише випадками, встановленими законом (відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП сфера застосування контракту визначається законами України). Практика застосування контракту в Україні свідчить про встановлення на його підставі строкових трудових правовідносин. Разом з тим контракт відрізняється від звичайного строкового трудового договору тим, що, по-перше, сфера застосування контракту визначається виключно законами; по-друге, в контракті можуть встановлюватися відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови та підстави його розірвання, в тому числі дострокового; по-третє, контракт не може бути перетворено у трудовий договір на невизначений строк. Можливість перетворення строкового

трудового договору у трудовий договір на невизначений строк передбачена ст. 39-1 КЗпП України. Стосовно ж контракту діє правило п. 24 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170, згідно з яким за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк [5, с. 161].

Сьогодні в умовах воєнного стану передбачені додаткові умови для укладання строкових трудових договорів. Частина 3 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлює, що з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [14].

Аналіз норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у сфері регламентації укладення трудових договорів свідчить про те, що ними критично не знижуються гарантії трудових прав людини при укладенні трудового договору, встановлені національним трудовим законодавством для умов мирного часу.

Висновки. Загальними юридичними гарантіями трудових прав людини при укладенні трудового договору є свобода укладення трудового договору; заборона включення до трудових договорів умов, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами; обов'язкове інформування працівника про умови трудового договору до початку роботи; заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; заборона дискримінації при прийнятті на роботу; заборона вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомостей, подання яких не передбачено законодавством; обмеження строку випробування при прийнятті на роботу та закріплення випадків, коли випробування не встановлюється; обмеження застосування строкових трудових договорів та контрактів.

Доцільно ч. 2 ст. 22 КЗпП України викласти у наступній редакції: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова за наявності вакантного робочого місця (посади) без будь-яких мотивів або з мотивів, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей фізичної особи, або з інших підстав, не передбачених законом».

Аналіз національного законодавства свідчить про те, що сьогодні передбачена достатня кількість загальних юридичних гарантій трудових прав людини при укладенні трудового договору для належного забезпечення та захисту відповідних прав. Разом з тим сьогодні непоодинокими є випадки порушення вказаних гарантій, що актуалізує необхідність у посиленні контролю з боку уповноважених державних органів за

виконанням відповідних законодавчих норм, а також забезпечення невідворотності покарання правопорушникам та відновлення прав осіб, які зазнали порушення трудових прав при укладенні трудового договору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
2. Ветухова І. А. Гарантії трудових прав жінок-матерів при прийнятті на роботу. *Проблеми законності*. 2001. Вип. 51. С. 91—101.
3. Прилипко С. М. Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102—110.
4. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
6. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.
7. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
8. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2003. 536 с.
9. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Київ : Вікар, 2004. 725 с.
10. Мельник К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
11. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
12. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
13. Про рекламу : Закон України від 3 липня 1996 р. № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
14. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
15. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.