

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32850/2414-4207.2019.11-1.25>

## ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ПРОЄКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

**Потопахіна Ольга Миколаївна,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільно-правових  
дисциплін  
(Одеський національний університет  
імені І.І. Мечникова,  
м. Одеса, Україна)

У науковій статті здійснене теоретико-правове дослідження правового регулювання порядку укладання трудового договору за чинним законодавством України та проєктом Трудового кодексу України. Визначені та проаналізовані новели у правовій регламентації порядку укладання трудового договору, передбачені проєктом Трудового кодексу України, зокрема права й обов'язки сторін, терміни тощо. У статті містяться пропозиції щодо вдосконалення змісту відповідних норм проєкту Трудового кодексу України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду закордонних країн.

Трудовий договір посідає особливе місце в житті кожного громадянина. На підставі трудового договору виникають трудові правовідносини працівника з роботодавцем, що приводить до включення цих суб'єктів у цілу систему відносин із застосування найманої праці. Трудовий договір залишається центральним інститутом трудового права, основною підставою для виникнення трудових правовідносин та критерієм їх наявності.

Відповідно до частини 2 статті 2 Кодексу законів про працю України, працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Трудовий договір є найбільш поширеною формою реалізації права особи на працю. Що стосується проєкту Трудового кодексу України, то варто зазначити норми про недопущення дискримінації у сфері праці під час укладання трудового договору, що є однією з найбільш поширених підстав для відмови у прийнятті на роботу відповідної особи. Перевагою проєкту Трудового кодексу України є закріплення переліку обов'язкових і додаткових умов трудового договору. Велике значення мають норми проєкту Трудового кодексу України про недійсність умов трудового договору (стаття 45), яких немає в чинному Кодексі законів про працю України. Позитивною рисою законопроєкту варто визнати запровадження суто письмової форми трудового договору.

У науковій статті звертається увага на доцільність закріплення норм про укладення трудового договору в окремій главі «Укладення трудового договору» книги 2 проєкту Трудового кодексу України. Крім того, пропонується врахувати у змісті глави 1 положення конвенцій Міжнародної організації праці про надомну працю і про домашню працю, а саме Конвенції Міжнародної організації праці № 177 про надомну працю 1996 року і Конвенції Міжнародної організації праці № 186 про гідну працю для домашніх працівників 2011 року.

**Ключові слова:** трудовий договір, види трудового договору, порядок укладання трудового договору, законодавство України, проєкт Трудового кодексу України.

**PROCEDURE FOR DETERMINATION OF THE LABOR AGREEMENT  
UNDER THE LEGISLATION OF UKRAINE  
AND THE DRAFT LABOR CODE OF UKRAINE**

**Potopakhina Olha Mykolaivna,**  
Candidate of Juridical Sciences,  
Associate Professor of the Department  
of Civil Law Disciplines  
(Odessa I.I. Mechnikov National  
University, Odessa, Ukraine)

In a scientific article, a theoretical and legal study of the legal regulation of the procedure for concluding an employment contract under the current legislation of Ukraine and the draft Labor Code of Ukraine was carried out. Defined and analyzed novelties in the legal regulation of the procedure for concluding an employment contract, provided for in the draft Labor Code of Ukraine, including the rights and obligations of the parties, terms, etc. The article contains proposals for improving the content of the relevant rules of the draft Labor Code of Ukraine, taking into account the positive legislative experience of foreign countries.

The scientific article determines that the employment contract holds a special place in the life of every citizen. On the basis of the employment contract, the employment relationship of the employee with the employer arises, which entails the inclusion of these entities in the whole system of relations on the use of hired labor. The employment contract continues to be the central institution of labor law, the main basis for the emergence of labor relations and the criterion for their existence.

In accordance with part 2 of Article 2 of the Labor Code of Ukraine, employees exercise the right to work by concluding an employment contract for work at an enterprise, institution, organization or with an individual. An employment contract is the most common form of exercising a person's right to work. The scientific article draws attention to the expediency of fixing the rules on the conclusion of an employment contract in a separate chapter "Conclusion of an employment contract" Book of the second draft of the Labor Code of Ukraine.

Regarding the draft Labor Code of Ukraine, it is worth noting the rules on non-discrimination in the field of labor when concluding an employment contract, which is one of the most common reasons for refusing to hire a relevant person. An advantage of the TC of Ukraine project is the consolidation of the list of obligatory and additional terms of the employment contract. The norms of the draft Labor Code of Ukraine on the invalidity of the terms of the employment contract (Article 45), which are absent in the current Labor Code of Ukraine, are important. The positive feature of the bill should be recognized as the introduction of an exclusively written form of employment contract.

In addition, take note of the provisions of Chapter 1 of the ILO Convention on Work at Home and Homework, namely ILO Convention № 177 on Work at Home 1996 and ILO Convention № 186 on Decent Work for Domestic Workers in 2011.

**Key words:** employment contract, types of employment contract, procedure of concluding employment contract, legislation of Ukraine, draft Labor Code of Ukraine.

Трудовий договір посідає особливе місце в житті кожного громадянина. На підставі трудового договору виникають трудові правовідносини працівника з роботодавцем, що приводить до включення цих суб'єктів у цілу систему відносин із застосування найманої праці. Трудовий договір залишається центральним інститутом трудового права, основною підставою для виникнення трудових правовідносин і критерієм їх

наявності. Конституція України визначає, що кожний має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43) [1].

Відповідно до ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Тобто із цього випливає висновок, що найбільш поширеною формою реалізації права особи на працю – трудовий договір.

Дослідженню форм реалізації права на працю та порядку укладання трудового договору присвячені наукові праці відомих учених-трудоваків: Ф.М. Левіант, Р.З. Лівшиця, С.П. Маврина, А.Ю. Пашерстника, О.С. Пашкова, П.Р. Ставицького, А.І. Ставцевої, В.М. Толкунової, К.П. Уржинського, О.С. Хохрякової та ін. Теорію трудового договору досліджують сучасні вітчизняні та закордонні вчені: Н.Б. Болотіна, Є.М. Бондаренко, В.С. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, С.Ю. Головіна, Г.С. Гончарова, К.Н. Гусов, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.М. Лебедев, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, С.П. Маврін, П.Д. Пилипенко, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, С.О. Сільченко, О.В. Смирнов, Г.І. Чанишева, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, О.А. Яковлев, О.М. Ярошенко й ін.

Натепер наявні деякі проблемні питання стосовно порядку укладання трудового договору як основної форми реалізації права особи на працю, що спричиняють порушення зазначеного права, отже, потребують вирішення і відповідного правового регулювання.

Чинний КЗпП України давно застарів і не відповідає сучасним умовам, незважаючи на те, що за весь час його існування в нього вносилося чимало змін і доповнень, але масштабного оновлення так і не відбулося. Замість застарілого Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [2, ст. 375] найближчим часом очікується ухвалення нового Трудового кодексу України. Одним із законопроектів, розміщених на сайті Верховної Ради України, є законопроект № 2410 від 8 листопада 2019 р. (далі – проект ТК України) [3].

Метою наукової статті є дослідження порядку укладення трудового договору в порівняльно-правовому аспекті за чинним КЗпП України і проектом Трудового кодексу України № 2410 від 8 листопада 2019 р.

У чинному КЗпП України закріплені поняття, сторони та загальний порядок укладення трудового договору. Зазначені норми містяться у гл. III «Трудовий договір» Кодексу. Згідно із ч. 1 ст. 21 КЗпП України, трудовий договір є угодою 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.

Поняття трудового договору і порядок його укладення передбачені нормами, закріпленими у статтях гл. 1 «Трудові відносини і трудовий договір» кн. 2 «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» проекту ТК України. Поняття трудового договору, сформульоване в ч. 1 ст. 31 проекту ТК України, істотно не відрізняється від поняття, закріпленого в ч. 1 ст. 21 КЗпП України. Утім, потрібно виокремити такі положення, яких немає в чинному Кодексі: у проекті ТК України акцентується увага на особистому виконанні роботи, працівник зобов'язується

додержуватися «трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, локальних нормативних актів роботодавця», виконання роботи відбувається «в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця». Серед обов'язків роботодавця новими є обов'язки «надати працівникові роботу за цією угодою» та «забезпечувати належні санітарно-побутові умови». Отже, визначення поняття трудового договору за проектом ТК України є більш повним порівняно із чинним КЗпП України, оскільки враховує більшу кількість ознак трудового договору, визначених у науці трудового права.

Важливою новелою законопроекту варто визнати і закріплення в окремій статті змісту трудового договору (ст. 32 проекту ТК України). Передусім особа, яка бажає укласти трудовий договір із роботодавцем, повинна ознайомитися й обговорити зміст договору, а саме сукупність його обов'язкових і додаткових умов. Однак дані умови прямо в чинному КЗпП України не передбачені, їх можна виявити лише шляхом аналізу відповідних норм Кодексу. Згідно із ч. 1 ст. 32 проекту ТК України, у трудовому договорі зазначаються: прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця-фізичної особи), а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою. Важливими є норми, закріплені в наступних частинах зазначеної статті, про перелік обов'язкових і додаткових умов трудового договору. Гарантією прав та інтересів працівників під час укладення трудового договору є закріплена в ч. 4 ст. 32 проекту ТК України норма про те, що обов'язкові та додаткові умови, визначені у трудовому договорі, можуть бути змінені лише за згодою сторін у письмовій формі, крім випадків, установлених цим Кодексом або законом.

Більш високий рівень гарантій передбачений також нормою, закріпленою в ч. 3 ст. 45 проекту ТК України, відповідно до якої умови трудового договору є недійсними, якщо вони: 1) погіршують становище працівника порівняно із трудовим законодавством і колективним договором; 2) мають дискримінаційний характер. У ст. 9 КЗпП України йдеться про недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю. Велике практичне значення має й закріплення в окремій ст. 46 проекту ТК України наслідків недійсності трудового договору або окремих його умов.

Порядок укладення трудового договору – це встановлена чинним законодавством процедура підписання й оформлення трудового договору. Зазначена процедура на практиці реалізується шляхом здійснення визначених законом дій у певній послідовності, передбаченій законодавством. Процедура укладення трудового договору починається з подання особою, яка поступає на роботу, необхідних документів.

Під час укладення трудового договору особа, яка поступає на роботу, зобов'язана 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 й інші документи. У ст. 25 КЗпП України забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їхню партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування, а також документи, подання яких не передбачено законодавством.

Документи і відомості, що подаються під час укладення трудового договору, закріплені в окремій ст. 49 проекту ТК України, якою передбачений більш широкий перелік порівняно із ч. 2 ст. 24 КЗпП України. Причому цей перелік не є вичерпним. Новелою є норма, закріплена в ч. 3 ст. 49 проекту ТК України, що за власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації,

інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

За наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавцю надане право збирати інформацію про попередню роботу особи самостійно. Необхідно звернути увагу на те, що у зв'язку з можливістю зловживання роботодавцем правом відмовити у прийнятті на роботу, у зв'язку з відмовою особи від надання такої згоди, у ч. 5 ст. 49 проєкту ТК України передбачено, що «відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу».

Під час прийняття працівника на роботу, відповідно до ч. 1 ст. 24 КЗпП України, трудовий договір укладається зазвичай у письмовій формі. Додержання письмової форми обов'язкове: під час організованого набору працівників; у разі укладення трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами й умовами підвищеного ризику для здоров'я; за укладення контракту; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі; за укладення трудового договору з неповнолітнім (ст. 187 КЗпП України); у разі укладення трудового договору з фізичною особою, а також в інших випадках, передбачених законодавством України. Отже, натепер законодавством передбачено дві форми трудового договору, а саме письмова й усна, а у випадках, визначених КЗпП України, – суто письмова. Укладання трудового договору в усній формі, яку не виключає КЗпП України, може призвести до порушення деяких прав та інтересів працівника.

Натомість у ст. 33 проєкту ТК України закріплена імперативна норма, що передбачає виключно письмову форму укладання трудового договору. Відповідно до ч. 1 зазначеної статті, трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Такі вимоги означають підвищений рівень гарантій та захисту прав працівника. Зобов'язання роботодавця дотримуватися виключно письмової форми трудового договору забезпечить його ефективну дію та чітке визначення прав і обов'язків сторін як умови попередження трудових спорів.

У ст. 34 проєкту ТК України вперше передбачені типові трудові договори. Потрібно звернути увагу на те, що проєктом ТК України, як і чинним КЗпП України, не передбачена єдина типова письмова форма трудового договору. Відповідно до ст. 34 законопроєкту, типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики. На нашу думку, типові трудові договори не є окремою формою трудового договору. Їх можна розглядати як різновид письмової форми трудового договору, що укладається у випадках, передбачених законом. У ст. 34 проєкту ТК України також передбачено, що положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. Під час укладення трудового договору на основі типового сторони можуть включити до нього умови, не передбачені типовим трудовим договором, якщо вони не суперечать йому.

Після обговорення умов трудового договору, обрання його форми, а також подання всіх необхідних документів для прийняття на роботу, які передбачені законодавством, і укладання самого договору власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган повинен оформити наказ чи розпорядження про прийняття на роботу відповідного працівника. Згідно із 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. Але необхідно підкреслити, що відповідний наказ (розпорядження) повинен бути підписаний виключно особою, яка має на це необхідні повноваження, інакше такий наказ не матиме відповідних правових наслідків.

Для оформлення наказу можна використовувати або типову форму № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу», що затверджена наказом Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 р. № 489 [4], або оформлювати його на бланку підприємства (звісно, такий бланк має містити всі реквізити, що містяться в типовій формі № П-1). З наказом працівника ознайомлюють під підпис.

Після прийняття відповідного працівника на роботу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити Державну фіскальну службу відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» [5]. Згідно із зазначеною постановою, власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою подається до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів: засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу й електронного підпису; на паперових носіях разом із копією в електронній формі; на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

Письмову форму трудового договору необхідно відрізнити від процедури його оформлення. Процедура оформлення трудового договору, укладеного як в усній, так і в письмовій формі, складається з таких стадій: 1) подача працівником заяви про приймання на роботу з наданням усіх необхідних документів; 2) візи окремих посадових осіб і резолюція власника або посадової особи, що має право приймання на роботу; 3) видання власником або уповноваженим ним органом наказу або розпорядження про зарахування працівника на роботу; 4) пред'явлення наказу або розпорядження працівникові під розписку; 5) внесення у трудову книжку запису про приймання на роботу; 6) ознайомлення власником або уповноваженим ним органом працівника із записом у трудовій книжці під розписку в особистій картці (типова форма № П-2).

Перевагою проєкту ТК України є закріплення норми про набрання чинності укладеним трудовим договором. Відповідно до ч. 3 ст. 31, трудовий договір набирає чинності із дня його укладення або з дати, визначеної сторонами трудового договору. У чинному КЗпП України аналогічної норми немає.

У разі укладання трудового договору роботодавець може встановити випробувальний термін із метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути прописана в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Ст. 27 КЗпП України передбачено, що строк випробування в разі прийняття на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням із відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців. Строк випробування в разі прийняття на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

У ст. ст. 37–40 проекту ТК України передбачено встановлення випробування в разі прийняття на роботу. У ст. 38 закріплено більш вузьке коло осіб, яким не встановлюється випробування під час прийняття на роботу, порівняно з переліком, передбаченим ст. 26 КЗпП України. Перелік, передбачений у ст. 38 законопроекту, є вичерпним, на відміну від ч. 3 ст. 26 КЗпП України, де йдеться про інші випадки, якщо це передбачено законодавством.

Є також деякі відмінності у встановленні строку випробування під час прийняття на роботу. Відповідно до ч. 1 ст. 39 проекту ТК України, строк випробування під час прийняття на роботу не може перевищувати трьох місяців, а для працівників за робітничими професіями – одного місяця. Строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їхніх заступників, головних бухгалтерів та їхніх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом. На відміну від норми ст. 27 КЗпП України, у ст. 39 законопроекту закріплене більш чітко коло осіб, яким може встановлюватися строк випробування тривалістю до шести місяців. Виходячи зі змісту зазначеної статті, ураховуються значущість і важливість трудової функції, що виконується.

Про результати випробування йдеться у ст. 40 проекту ТК України. Як і чинним КЗпП України, законопроектом передбачене право роботодавця в разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника виконуваний роботі або займаній посаді протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. У ч. 2 ст. 40 проекту ТК України ще вказується про обов'язкове зазначення підстав невідповідності працівника, без виплати вихідної допомоги.

Перевагою проекту ТК України порівняно із чинним КЗпП України варто визнати більш широке закріплення окремих видів трудових договорів і особливостей порядку їх укладення. Йдеться про трудовий договір про дистанційну (надомну) роботу (ст. 42), трудовий договір про роботу за сумісництвом (ст. 43), укладення трудового договору з особою, обраною на посаду (ст. 51), укладення трудового договору на підставі результатів конкурсу (ст. 52), укладення трудового договору з особою, призначеною на посаду (ст. 53) та ін.

Ще однією позитивною рисою проекту ТК України варто вважати законодавче регулювання дистанційної роботи, яка вже давно потребує належного правового регулювання. Дистанційна робота, яка вже зайняла затребувану нішу на ринку праці, додепер залишається не регламентованою вітчизняним законодавством. Відповідно до законопроекту, дистанційна робота стає цілком законною і легальною. Згідно із ч. 1 ст. 42 проекту ТК України, під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи дистанційно. Умови такої роботи встановлюються у трудовому договорі.

Дистанційна (надомна) робота визначається в ч. 2 ст. 42 проекту ТК України як робота, яку працівник виконує поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарним робочим місцем, територією або об'єктом, який прямо або побічно перебуває під контролем роботодавця, зокрема за умови використання для виконання роботи (трудової функції) інформаційно-комунікаційних технологій.

Водночас варто зазначити, що поняття надомної праці закріплене у ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці № 177 про надомну працю від 20 червня 1996 р., відповідно до п. а) якої термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує: і) за місцем її проживання або в інших приміщеннях

за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; ii) за винагороду; iii) з метою виробництва товарів або послуг, згідно із вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб уважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

Поняття дистанційної (надомної) роботи, передбачене у ст. 42 проекту ТК України, не повною мірою відповідає визначенню, сформульованому у ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці № 177 про надомну працю [6]. Позиція розробників законопроекту щодо ототожнення дистанційної роботи та надомної праці викликає заперечення, виходячи зі змісту зазначеної Конвенції. Як видається, до проекту ТК України необхідно включити дві окремі статті «Дистанційна робота» і «Надомна праця».

У літературі звертається увага на те, що недосконалість чинного КЗпП України щодо врегулювання порядку укладення трудового договору спричинює порушення прав та інтересів осіб, які поступають на роботу. Відзначається, що у зв'язку з недосконалістю КЗпП України та неправомірними діями роботодавців найпоширенішим порушенням права на працю є необґрунтована відмова у прийнятті працівника на роботу, а також будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг під час укладання, зміни чи припинення трудового договору залежно від походження особи, соціального та майнового стану, расової і національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у профспілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання, що прямо суперечить і Конституції України, і ст. 22 КЗпП України.

Виходячи з вищезазначеного, можна дійти висновку, що порядок укладення трудового договору варто розглядати як визначену законом процедуру, що складається з певних послідовних дій як особи, яка поступає на роботу, так і роботодавця. Чітка правова регламентація цієї процедури, прав і обов'язків її учасників забезпечує нормальне функціонування трудових правовідносин, попереджає виникнення трудових спорів. Правове регулювання укладення трудового договору за чинним КЗпП України є недосконалим, що виявляється в недостатньо чіткому і послідовному характері такого регулювання. У цьому аспекті варто визнати переваги проекту ТК України порівняно з нормами КЗпП України.

Перевагою проекту ТК України є закріплення переліку обов'язкових і додаткових умов трудового договору. Зокрема, до обов'язкових умов трудового договору належать: місце роботи, час початку дії трудового договору, трудова функція працівника, умови оплати праці, режим праці та відпочинку, охорона праці. Отже, чітко визначені умови трудового договору дають підстави вважати, що в разі виникнення трудового спору сторони зможуть належним чином захистити свої права й інтереси.

Великве значення мають норми проекту ТК України про недійсність умов трудового договору (ст. 45), яких немає в чинному КЗпП України.

Позитивною рисою законопроекту варто визнати запровадження винятково письмової форми трудового договору. Встановлення обов'язкової письмової форми трудового договору є надзвичайно важливою нормою для захисту прав працівників і роботодавців, оскільки це сприятиме визначеності прав і обов'язків сторін.

Також серед позитивних положень проекту ТК України варто відзначити норми про недопущення дискримінації у сфері праці під час укладання трудового договору, що є однією з найбільш поширених підстав для відмови у прийнятті на роботу відповідної особи. Хоча сьогодні дискримінація у сфері праці заборонена, у проекті ТК України закріплено принцип заборони дискримінації у сфері праці та надано



особам дієві механізми захисту своїх прав. Так, відповідно до ч. 3 ст. 3 законопроекту, особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, компенсування матеріальної та моральної шкоди. Обов'язок доказування відсутності фактів дискримінації покладається на роботодавця.

Водночас, незважаючи на ці й інші переваги проекту ТК України в регламентації порядку укладення трудового договору порівняно із чинним КЗпП України, варто звернути увагу на необхідність його доопрацювання. Як видається, доцільно було б норми про укладення трудового договору закріпити в окремій главі «Укладення трудового договору» кн. 2 проекту ТК України. Як уже відзначалося, у законопроекті відповідні норми містяться у гл. 1 «Трудові відносини і трудовий договір». Якщо укладення трудового договору є визначеною законом процедурою, то в зазначеній главі треба більш послідовно розмістити норми, що регламентують цю процедуру. Норми про поняття трудового договору мають передувати визначенню трудових відносин, адже саме трудовий договір є підставою для виникнення останніх.

Необхідно врахувати у змісті гл. 1 положення конвенцій Міжнародної організації праці про надомну працю і про домашню працю, а саме Конвенції Міжнародної організації праці № 177 про надомну працю 1996 р. і Конвенції Міжнародної організації праці № 186 про гідну працю для домашніх працівників 2011 р.

### Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-вр. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
3. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 8 листопада 2019 р. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).
4. Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу, затвердж. наказом Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 р. № 489. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN42212>.
5. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : постанова КМУ від 17 червня 2015 р. № 413. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF>.
6. Про надомну працю : Конвенція Міжнародної організації праці № 177 від 20 червня 1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327).