

РЕАЛІЗАЦІЯ ОСОБОЮ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Павловська Л. В.

ВСТУП

Право на працю та його зміст є фундаментом сучасного трудового права, характеризує рівень, ступінь та обсяг, у яких держава забезпечує та гарантує громадянам реалізацію їх прав. Право на працю посідає пріоритетне місце в системі соціально-економічних прав людини адже дає можливість людині не лише використовувати свої здібності до праці, а й реалізувати їх.

В Україні право на працю закріплено в статті 43 Конституції України, зміст якого полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Вільне обрання праці означає свободу праці, тобто можливість особи займатися чи не займатися працею. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації у різних формах і способах.

У Конституції України немає обмежень щодо застосування різних способів реалізації громадянами права на працю. Єдина вимога це добровільність такої праці та вільне погодження на неї. Використання примусової праці заборонено. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яку особа виконує за вироком чи іншим рішенням суду або згідно із законами про воєнний і про надзвичайний стан.

Серед наявних різних організаційно-правових форм залучення особи до праці в Україні, найбільш оптимальною є укладення трудового договору. Саме трудовий договір створює можливості для узгодження інтересів працівника і роботодавця, є важливою гарантією права на працю, забезпечує соціальну захищеність працівників. Водночас умови воєнного стану значно ускладнюють взаємодію сторін трудових відносин, адже законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ від 15.03.2022р. запроваджено певні обмеження трудових прав працівників, закріплених у Конституції України. Такі обмеження є виправданими адже зумовлені необхідністю забезпечення можливості здійснення заходів правового режиму воєнного стану, а також створення умов для належного виконання трудових обов'язків сторонами трудового договору. В той же час зазначений вище закон вказує на особливості укладення трудового

договору в умовах воєнного стану, що потребує додаткового ретельного аналізу.

Питання важливості детального правового регулювання порядку укладення та умов трудового договору в часі війни є надзвичайно важливим, адже праця на умовах трудового договору залишається найбільш поширеною формою зайнятості на ринку праці України.

1. Трудовий договір як підстава виникнення трудових відносин в Україні, його зміст

Трудовий договір є основною правовою формою реалізації права на працю в Україні, яка регламентується чинним КЗпП України. У період дії воєнного стану, запроваджені обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», тобто норми законодавства про працю не застосовуються у частині відносин, врегульованих зазначеним законом¹. Водночас порядок укладення та умови трудового договору (з врахуванням особливостей трудових відносин в умовах воєнного стану) все ж таки регламентується нормами чинного КЗпП України, які потребують аналізу. Відповідно до ч.2 ст. 2 КЗпП України працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Трудовий договір також є підставою виникнення трудових правовідносин, а отже і юридичним фактом, з яким пов'язано їх виникнення, так як він є тим юридичним актом в якому виражається волевиявлення роботодавця та працівника.

Слід зазначити, що в науці трудового права існує думка, що трудовий договір не єдина підстава виникнення трудових правовідносин. Зокрема, П.Д. Пилипенко, В.В. Єрьоменко, К.Ю. Мельник вважають, що підставами виникнення трудових правовідносин можуть бути обрання на посаду, обрання за конкурсом, призначення на посаду, направлення Державної служби зайнятості тощо².

Як видається, вказані вище випадки є необхідними, а в деяких випадках обов'язковими умовами для виникнення трудових правовідносин, але не є самостійними підставами виникнення трудових правовідносин. Зокрема, відповідно до закону України «Про державну

¹ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

² Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Знання, 2003. С.35

Єрьоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. Харків. 1998. С.68

Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. Харків: Харківськ. нац. ун-т внутр. справ, 2009. С.233

службу» вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу (ст.21). Тобто конкурс є обов'язковою передумовою призначення особи на посаду, через підписання контракту про проходження державної служби (ч.3 ст.31)³. Саме контракт в даному випадку і є підставою виникнення трудових правовідносин. Отже, сукупність послідовно здійснюваних юридичних фактів, які в окремих випадках є обов'язковими законними передумовами укладення трудового договору, не є самостійними підставами виникнення трудових правовідносин, а стосуються процедури укладення трудового договору. Крім того, відносини, які регулюють порядок обрання на посаду чи обрання за конкурсом є здебільшого відносинами публічної служби, яка є різновидом трудової діяльності, однак регламентуються нормами адміністративного законодавства.

Отже, для виникнення трудових правовідносин трудовий договір має бути укладений, тобто узгоджений зміст договору. Трудове законодавство чітко не визначає перелік умов, які є обов'язковими у змісті трудового договору, натомість у ст. 29 КЗпП України закріплюється обов'язок роботодавця поінформувати працівника до початку роботи в узгоджений із ним спосіб 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) організації професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; 9) процедуру та строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець. Оскільки трудовий договір є взаємним волевиявленням роботодавця та працівника, то більшість з вказаних умов мають бути узгоджені під час укладення договору, факту одностороннього інформування про місце

³ Про державну службу: закон України від 10 грудня 2015 року 889-VIII <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

роботи, трудову функцію чи дату початку виконання роботи недостатньо.

На думку науковців, змістом трудового договору є сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки працівника та роботодавця. Залежно від порядку встановлення умови трудового договору поділяються на безпосередні та похідні. Безпосередні умови це умови, що визначаються угодою сторін, які включають в себе необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові). Необхідні (обов'язкові) умови повинні міститися в будь-якому трудовому договорі. Без них договір не може вважатися укладеним. Додаткові умови включаються до трудового договору за угодою сторін. Наявність цих умов не є обов'язковою. Якщо ж вони включені в трудовий договір, то набувають такої ж юридичної сили, як і необхідні умови⁴. Таким чином, необхідні та факультативні (або ж ініціативні умови, адже включаються до змісту трудового договору за ініціативою сторін) умови трудового договору можна назвати істотними умовами трудового договору, які, на переконання Т.В. Парпан визнані такими законодавством, а також внесені в трудовий договір за ініціативою будь-якої із сторін і до яких сторони трудового договору повинні досягти згоди⁵.

Аналізуючи зміст трудового договору, необхідно звернути увагу на доповнену законом № 2434-ІХ від 19.07.2022 р. главу III-Б чинного КЗпП України. Нею запроваджений спрощений порядок регулювання трудових відносин, що передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі та застосовується на добровільних засадах до трудових відносин, що виникають: між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб; або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Зазначені положення КЗпП діють на період воєнного стану і втрачають чинність з дня його припинення чи скасування. Не вдаючись у детальний аналіз зазначених нововведень в цілому, варто відзначити визначення законодавцем у ч.4 ст.49-6 КЗпП України переліку істотних умов трудового договору. Незважаючи на те, що деякі з них викликають зауваження, а норма не стосується всіх трудових правовідносин, сам факт визначеного переліку положень, які є істотними, тобто обов'язковими, та входять до змісту трудового договору є позитивним.

⁴ Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. С.102

⁵ Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору. дис. ... кандидата юридичних наук: 12.00.05. К., 2005. С.33.

Слід зазначити, що відсутність легального визначення умов, які в обов'язковому порядку повинен містити трудовий договір, не сприяє підвищенню рівня захисту трудових прав найманих працівників.

Оскільки трудовий договір є взаємною домовленістю працівника і роботодавця, який визначає їх юридичний зв'язок та породжує взаємні права та обов'язки у сфері найманої праці, чинним КЗпП України забороняється примушування працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких роботодавцем не досягнуто взаємної згоди (ст.9). Працівник та роботодавець повинні домовитись в першу чергу щодо місця роботи, трудової функції працівника, строку трудового договору, заробітної плати.

Місце роботи є обов'язковою умовою будь-якого трудового договору, без узгодження якого, угода не може вважатися укладеною і не породжує трудові правовідносини⁶. Незважаючи на важливість цієї умови, у законодавстві відсутнє визначення поняття «місце роботи», що впливає на правильне застосування положень закону при переведенні працівника, виплаті заробітної плати, розірвання трудового договору за окремими підставами тощо.

Під місцем роботи розуміють підприємство (установу, організацію), яке розташоване у конкретній місцевості на якому працівник виконуватиме трудову функцію⁷. В окремих випадках місце роботи може бути більш конкретизовано (наприклад, структурний підрозділ, відділ тощо), оскільки ця умова трудового договору перш за все характеризує правовий статус роботодавця як учасника трудових відносин, яким може бути як юридична особа, так і фізична особа-підприємець, місце знаходження яких може не збігатись з територіальним розташуванням виробничих площ, цехів чи інших підрозділів.

Місцем знаходження роботодавця як юридичної особи відповідно до ст. 93 Цивільного кодексу України є фактичне місце ведення діяльності чи розташування офісу, з якого проводиться щоденне керування діяльністю юридичної особи (переважно знаходиться керівництво) та здійснення управління і обліку⁸. Якщо ж роботодавцем є фізична особа-підприємець, то відповідно до п.45.1 ст. 45 Податкового кодексу України податковою адресою платника податків – фізичної особи визнається

⁶ Мельницька Н.В. Місце роботи і робоче місце: основні правові ознаки. *Університетські наукові записки*. 2012. № 1. С. 482 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2012_1_58

⁷ Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. С.103

⁸ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

місце її проживання, за яким вона береться на облік як платник податків у контролюючому органі⁹.

Як видається, наведений аналіз законодавчих актів, свідчить про те, що місцем роботи не завжди є місцем знаходження роботодавця. В трудовому праві має значення місце де відбувається безпосередня трудова діяльність працівників відповідно до завдань і функцій, які стоять перед підприємством, а не інформація про роботодавця як реквізит трудового договору. Тому у договорі місцем роботи має визначатися адреса, де працівник буде виконувати свої обов'язки (структурний підрозділ тощо).

Від місця роботи слід відрізнити робоче місце. Так, Касаційний цивільний суд Верховного Суду України у постанові від 26.10.2022 р. у справі № 947/6744/21 (провадження № 61-8268св22) тлумачить робоче місце працівника як певну зону, де він знаходиться і працює із застосуванням у процесі роботи різних технічних та/або інших засобів. Основою визначення робочого місця є функціональний розподіл праці у взаємозв'язку із засобами праці, що дозволяє розглядати робоче місце як місце докладання робочої сили працівників. Трудова діяльність працівника може здійснюватися (а відповідно його робоче місце може знаходитися) безпосередньо на підприємстві (фіксоване робоче місце) або в межах іншого територіального простору, який використовує працівник для виконання трудових обов'язків¹⁰.

Поняття місця роботи ширше поняття робоче місце. Як зазначає Н.В. Мельницька, місце роботи складається із певної кількості одиничних робочих місць¹¹. Тобто, відсутність працівника на своєму робочому місці не завжди свідчить про прогул, адже працівник в той же час може знаходитись деінде за місцем роботи через виробничу необхідність. Це означає, що робоче місце не завжди є фіксованим, в тому числі через специфіку трудової функції працівника.

За трудовим законодавством зміна місця роботи і робочого місця має різні правові наслідки. Зокрема, зміна місця роботи є переведенням, яке відповідно до ч.1 ст.32 КЗпП України допускається тільки за згодою працівника. Переведення поділяють на переведення на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість того підприємства на якому працівник працював. Наслідком переведення на інше підприємство, в установу, організацію буде припинення трудового договору за п.5 ч.1. ст.36 КЗпП України, а наслідком відмови від

⁹ Податковий кодекс України 2755-VI від 2 грудня 2010 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#n1602>

¹⁰ Постанова Верховного Суду України від 26.10.2022 р. у справі № 947/6744/21 (провадження № 61-8268св22) <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=107050426&red=10000362f052db832ba80a7b774bb5edb22975>.

¹¹ Мельницька Н.В. Місце роботи і робоче місце: основні правові ознаки. *Університетські наукові записки*. 2012. № 1. С. 485. URL http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2012_1_58

переведення на роботу в іншу місцевість, буде також припинення трудового договору, але за п.6 ч.1 ст.36 КЗпП України.

В той же час законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», норми якого є пріоритетними для застосування в період воєнного стану порівняно з КЗпП України, закріплено право роботодавця у період дії воєнного стану переводити працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди. Переведення допускається лише тоді, якщо робота на яку переводять працівника не протипоказана йому за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть ставити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Виняток становить переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії¹².

Зміна ж робочого місця на тому ж підприємстві, в установі, організації не розглядається як переведення, а є переміщенням та, відповідно до ч.2 ст.32 КЗпП України, не потребує згоди працівника. Законодавець зобов'язує роботодавця при переміщенні не змінювати спеціальність, кваліфікацію чи посаду працівника, які обумовлені в трудовому договорі та здійснювати зміну робочого місця з врахуванням протипоказань за станом здоров'я працівника. Таким чином, робоче місце в законодавстві визнається не обов'язковою умовою трудового договору, незважаючи на те, що у п.2 ч.1 ст. 29 КЗпП України, роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про робоче місце. Таке інформування здійснюється після укладення трудового договору і свідчить про одностороннє волевиявлення роботодавця у визначенні робочого місця для працівника¹³

Істотною умовою трудового договору є чітке визначення виду трудової діяльності особи, що охоплюється поняттям «трудова функція».

Конституційний Суд України у своєму рішенні від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004 встановив, що реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації.¹⁴ Спеціальність, кваліфікація, посада при укладенні

¹² Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

¹³ Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору. дис. ... кандидата юридичних наук: 12.00.05. К., 2005. С.22

¹⁴ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>

трудового договору в науці трудового права є елементами трудової функції, яка є істотною умовою трудового договору та визначає конкретне коло обов'язків працівника, що встановлюється трудовим законодавством, кваліфікаційною характеристикою, посадовою інструкцією, а також погоджується сторонами трудового договору, враховуючи, з одного боку, специфіку організації виробничого процесу, а з іншого – професійні можливості та індивідуальні особливості працівника¹⁵.

Попри те, що поняття «трудова функція» давно використовується дослідниками інституту трудового договору, у трудовому законодавстві цей термін з'явився недавно. Так, чинний Кодекс законів про працю законом від 1.04.2022 року №2179-IX було доповнено статтями 4-1 та 4-2, в яких серед нових термінів для трудового законодавства визначено й поняття трудової функції. Слід зазначити, що законом № 2179-IX змінено також окремі норми закону України «Про оплату праці», закону України «Про освіту» та закону України «Про зайнятість населення».

Відповідно до ч.2 ст.4-1 КЗпП України трудова функція – це інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання¹⁶.

Із змісту ст.4-2 КЗпП України випливає, що трудова функція працівника описана у професійному стандарті, в якому визначаються вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників. Тобто наявність професійної кваліфікації працівника є умовою для працевлаштування. При прийнятті на роботу працівнику потрібно підтвердити професійну кваліфікацію (повну чи часткову), адже саме вона дає змогу здійснювати всі чи частину трудових функцій, які визначені відповідним професійним стандартом.

Правові новели трудового законодавства щодо визначення трудової функції працівника на практиці означають, що: 1) працівник для здійснення певного виду трудової діяльності повинен мати певні компетентності, необхідні для її здійснення; 2) сукупність здобутих особою компетентностей засвідчуються відповідним документом та формують професійну кваліфікацію; 3) присвоєння професійних кваліфікацій, як і їх назва, можливе за наявності професійного стандарту.

Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами. Тобто органи державної влади не єдині

¹⁵ Дігтяренко Г.В. Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи *Юридичний вісник Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2018. № 2. С. 106. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npna_u_2018_2_162\(47\)_2018](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npna_u_2018_2_162(47)_2018)

¹⁶ Кодекс законів про працю України: затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

суб'єкти формування професійного стандарту та присвоєння професійної кваліфікації. До прикладу, професійна кваліфікація адвоката присвоюється відповідно до закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» за результатами кваліфікаційного іспиту, організація та проведення якого здійснюється кваліфікаційною палатою кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури. Порядок складення кваліфікаційних іспитів, методика оцінювання та програма кваліфікаційних іспитів затверджуються Радою адвокатів України, яка є органом адвокатського самоврядування. Також ця Рада затверджує зразки свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю і посвідчення адвоката України і забезпечує ведення Єдиного реєстру адвокатів України¹⁷. Тобто недержавні самоврядні інституції вправі присвоювати професійну кваліфікацію особі, яка дає змогу здійснювати певний вид трудової діяльності.

Держава контролює порядок розробки та введення в дію професійних стандартів через створення відповідного органу Національного агентства кваліфікацій, який здійснює функції у сфері кваліфікації. Зокрема, даний орган реєструє професійні стандарти та забезпечує відкритий доступ до них через функціонування Реєстру кваліфікацій, в яких міститься інформація про професію (вид занять), професійні та часткові професійні кваліфікації, освітні кваліфікації, професійні стандарти з урахуванням рівнів Національної рамки кваліфікацій.

Національне агентство кваліфікацій є постійно діючим колегіальним органом до складу якого входять дванадцять членів з представників Міністерства освіти та науки України, Мінекономіки, спільного представницького органу всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок. Персональний склад Агентства затверджує Кабінет Міністрів України¹⁸.

За відсутності професійних стандартів вимоги щодо компетентностей, обов'язків та кваліфікації працівників можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками (ч.7 ст.4-2 КЗпП України).

Кваліфікаційні характеристики розробляються та затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення за поданням Національного агентства кваліфікацій. Таким органом є Міністерство економіки України. На сьогодні, кваліфікаційні характеристики визначені у Довіднику кваліфікаційних характеристик

¹⁷ Про адвокатуру та адвокатську діяльність: закон України від 5.07.2012р. № 5076-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17#Text>

¹⁸ Статут Національного агентства кваліфікацій: затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2018 р. № 1029 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/882-2022-%D0%BF#Text>

професій працівників, затвердженому наказом №336 Міністерства праці та соціальної політики України 29.12. 2004р. Довідник визначає перелік основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, та забезпечує єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад. Довідник є нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності. Довідник служить основою для розроблення посадових інструкцій працівникам, які закріплюють їх обов'язки, права та відповідальність. Відповідно до п.3 вказаного довідника, кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги». Під кваліфікаційними вимогами слід розуміти вимоги до освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня, вимоги до післядипломної освіти і мінімальні вимоги до стажу роботи. Тобто сучасною термінологією вимоги щодо професійної кваліфікації (повної чи часткової), яка, знову ж таки, у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників характеризується як «здатність особи виконувати завдання й обов'язки певної роботи»¹⁹.

В той же час, трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання роботи, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації (ч.1 ст. 21 КЗпП України). Постановою Кабінету Міністрів України №1316 від 25.11.2022р. затверджено Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації. До переліку увійшли лише найпростіші види трудової діяльності на кшталт кур'єра, мийника посуду чи двірника. Перегляд переліку робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації, здійснюється за поданням Національного агентства кваліфікацій у разі потреби не рідше одного разу на три роки²⁰.

Як видається відсутність професійної кваліфікації(повної чи часткової) не означає, що особа не може реалізувати своє право на працю, тим більше, якщо роботодавець не висуває спеціальних вимог до такої роботи. З огляду на це, трудова функція може визначатися не лише професійною кваліфікацією, а й видом трудової діяльності, яка не потребує спеціальних знань. Роботодавець вправі самотійно визначати придатність працівника до виконання трудових функцій, які мають бути чітко сформульовані. А працівник вправі погоджуватись на ці умови чи відхиляти їх. Законодавством забороняється примушування працівника

¹⁹Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики №336 від 29.12.2004р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>

²⁰Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації: постанова Кабінету Міністрів України №1316 від 25.11.2022р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1316-2022-%D0%BF#Text>

до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких не досягнуто взаємної згоди (ч.2 ст.9КЗпП України).

Таким чином, трудова функція працівника визначається професійною кваліфікацією, яку особа здобула та яка засвідчена відповідним документом або ж видом роботи, якщо її виконання не потребує спеціальних знань. Виходячи із змісту права на працю, особа визначає самостійно вид своєї трудової діяльності через здобуття професійної кваліфікації за результатами навчання або ж виконання роботи, яка не потребує попередньої кваліфікації яку вона вільно обирає та на яку погоджується. Визначаючи трудову функцію працівника, роботодавець враховує кваліфікаційний рівень працівника для того, щоб переконатися у здатності виконання ним того чи іншого виду робіт. У наказі про прийняття на роботу не зазначається кваліфікація працівника, а вказується вид роботи чи посада, виконання якої можливе в межах професійної кваліфікації. Визначення змісту та обсяг трудової функції працівника вирішується на договірній основі²¹.

Авторський колектив науковців в сфері трудового права на чолі з професором О.М. Ярошенком визначають умову про час початку дії трудового договору та його строк як важливу та обов'язкову у змісті трудового договору²². З моменту початку дії договору у сторін виникають взаємні права та обов'язки, для повної реалізації яких необхідно фактично приступити працівнику до виконання узгодженої трудової функції.

Важливо розуміти, що момент укладення трудового договору не завжди збігається з моментом початку виконання працівником роботи. Момент початку працівником роботи може настати як безпосередньо після укладення трудового договору, так і після спливу певного строку чи навіть настання певної події. На думку С. Я. Вавженчука, трудовий договір і момент початку роботи є самостійними юридичними фактами, до того ж різної природи. Якщо перший є правочином – дією суб'єктів, то настання моменту початку роботи є подією – обставиною, що відбувається незалежно від волі конкретних осіб. Виключно погоджене волевиявлення сторін – договір – обумовлює необхідність настання вказаної події, саме він визначає її «статус» як юридичного факту – елемента фактичного складу трудового правовідношення²³.

Тобто, факт укладення трудового договору не означає автоматичного виникнення трудових правовідносин. Лише з настанням визначеної

²¹ Павловська Л.В. Реалізація права на працю через визначення трудової функції працівника. *Право і суспільство*. 2024. №3. С.157-161. <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.3.24>

²² Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. с.103

²³ Вавженчук С., Мидель А. Трудовий договір з умовою про початок роботи в майбутньому. *Підприємництво, господарство і право*. 2018 №9. С.76.

договором події завершує фактичний склад трудового правовідношення. Якщо ж працівник без поважних причин не приступив до роботи в обумовлений сторонами строк, то це може бути підставою визнання трудового договору недійсним²⁴. У випадку підтвердження сторонами домовленості у договорі, роботодавець зобов'язаний на виконання вимоги ч.4 ст.24 КЗпП України оформити наказ чи розпорядження про прийняття на роботу працівника та повідомити про це Державну фіскальну службу. Таким чином, трудовий договір є лише формою закріплення волевиявлення сторін трудових правовідносин, а самі правовідносини виникають вже після затвердження такого трудового договору роботодавцем у вигляді наказу чи розпорядження²⁵.

При укладенні трудового договору сторони можуть домовитися про його строк. При цьому, за загальним правилом трудовий договір укладається на невизначений строк, тобто є безстроковим. А строковий договір укладається тільки у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру виконуваної роботи, умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством. Верховний Суд України формулює висновок, що умова про строк обов'язково зазначається в заяві працівника про прийняття на роботу та в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу, в іншому випадку буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором²⁶.

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 невідоме, роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника²⁷. Надане законодавцем право роботодавцю укладати строкові договори під час воєнного стану не означає ігнорування тривалих трудових відносин та безстрокового трудового договору. Навпаки, ст.49-6 КЗпП України, яка передбачає

²⁴ Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору. дис. .. кандидата юридичних наук: 12.00.05. К., 2005. С.27

²⁵ Білоха А.І. Щодо поняття трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2023. Серія ПРАВО. Випуск 75: частина 3 С.12 URL: DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.3.1>

²⁶ Постанова Верховного Суду від 26 травня 2021 року у справі № 457/295/20 (провадження № 61-1664св21) URL: https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_02_06_2021_roku_u_spravi_457_295_20/

²⁷ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

спрощений порядок регулювання трудових відносин під час воєнного стану, гарантує укладення безстрокового трудового договору за взаємною згодою працівника та роботодавця. Як видається, в умовах воєнного стану, пріоритетність строкових договорів є виправданою через певні труднощі на ринку праці, які пов'язані з браком робочої сили, в тому числі через мобілізацію найманих працівників і збереження за ними місця роботи. Важливим є реальне використання роботодавцем строкових трудових відносин для забезпечення ефективності, безперервності та продуктивності праці роботодавцем, а не зловживання ним цим правом.

Питання оплати праці є важливим при укладенні трудового договору, адже заробітна плата є не тільки мотивуючим чинником для працівника, а й джерелом його існування. Відповідно до ст. 94 КЗпП України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Також законодавець звертає увагу на умови, від яких залежить розмір заробітної плати: складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітна плата не обмежується максимальним розміром. Держава гарантує для працівників оплату праці не нижче мінімального розміру, тобто встановленого законом розміру за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Закон України «Про оплату праці» передбачає державне та договірне регулювання оплати праці. У ст.8 зазначено, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, а також шляхом оподаткування доходів працівників²⁸. Остаточні умови оплати праці, згідно закону, визначаються на договірному рівні через колективні договори та угоди (ст.14). Однак, організація оплати праці здійснюється не тільки на підставі законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих(міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів, а й на підставі трудових договорів. Ст.20 закону також регламентує можливість визначення оплати праці працівником та роботодавцем у контракті, який є формою трудового договору.

Таким чином, в законодавстві передбачена можливість регулювання питань оплати праці на рівні трудового договору, хоча це зроблено недостатньо чітко і повно. Разом з тим, часто сторони трудового договору не можуть самостійно визначати умову щодо розміру заробітної плати через попередню визначеність системи оплати праці на підприємстві, в установі чи організацію. В такому випадку, умова про

²⁸ Про оплату праці: закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР
URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

оплату праці є інформативною, але вкрай необхідною та важливою. Отримавши інформацію від роботодавця про оплату праці, потенційний працівник визначить чи прийнятною для нього є така оплата праці, чи ні. Якщо роботодавцем є фізична-особа, тоді умова про оплату праці взаємно узгоджується і фіксується у трудовому договорі у будь-якому випадку. В сьогодишніх умовах, оплата праці є одним з визначальних факторів вмотивованості працівників. Пропонований роботодавцями рівень оплати праці в нашій країні не завжди відповідає очікуванням шукачів роботи, тому умова про оплату праці має попередньо узгоджуватись на чітко визначатися в договорі. Це вказує на її обов'язковість у змісті трудового договору.

Слід зазначити, що окрім розглянутих нами обов'язкових умов трудового договору, науковці відносять також до істотних умов положення про режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у цього роботодавця, про суміщення професій та посад, про випробування при прийнятті на роботу, які, в окремих випадках, потребують додаткового узгодження сторонами та мають значення на факт його укладення²⁹.

Як видається, зазначені умови, можуть бути обов'язковими умовами в окремих випадках, адже їх ініціатором виступає одна із сторін трудового договору, що залежить від різновиду трудового договору, характеру та умов праці, інших чинників. На юридичну силу трудового договору не може вплинути відсутність істотних-ініціативних умов. Однак, якщо сторони договору їх узгодять, але при цьому не дійдуть згоди стосовно істотних-обов'язкових умов – договір не вважатиметься укладеним³⁰.

Таким чином, істотними умовами трудового договору, можуть визнаватися і додаткові умови, без яких договір може бути укладений, однак, при їх погодженні, набувають обов'язкового характеру. Тож сторони можуть вносити до трудового договору будь-які положення, пам'ятаючи при цьому, що умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

²⁹ Мороз С.В. Правове регулювання укладення трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. С.10

Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору. дис. .. кандидата юридичних наук: 12.00.05. – К., 2005. С.33.

Дейнека В.С. Істотні умови трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2019.Серія ПРАВО. Випуск 58. Том 1. С.162 DOI <https://doi.org/10.32782/2307-3322.58-1.34>

³⁰ Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору. дис. .. кандидата юридичних наук: 12.00.05. К., 2005. С.34

2. Етапи (стадії) укладення трудового договору.

Оскільки трудовий договір є правочином, в якому фіксуються потреби та інтереси працівника і роботодавця з питань праці, то, на думку В.Л. Костюка, процедура укладення трудового договору тісно пов'язана з механізмом узгодження його умов, форми, їх належного фіксацією, а також набранням чинності таким правочином.³¹

В науці трудового права укладення трудового договору визначають як юридичну процедуру, тобто сукупність передбачених законодавством дій, заходів та заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості працівника. При цьому виділяють наступні етапи у процедурі укладення трудового договору: 1) подання документів та відомостей про особу, необхідних для укладення трудового договору; 2) додержання встановлених вимог до працівників; 3) проведення медичного огляду осіб при прийнятті на роботу; 4) досягнення угоди між працівником і роботодавцем щодо умов трудового договору і дати початку роботи; 5) укладення трудового договору у формі, передбаченій законодавством; 6) додержання гарантій для працівників при укладенні трудового договору.³²

М.І. Іншин, В. Л. Костюк виділяють наступні 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 етапи: інформування працівників з питань умов праці; оформлення трудової книжки і соціальне страхування³³

Авторський колектив науковців під керівництвом О.М. Ярошенко визначає наступний алгоритм прийняття на роботу нового працівника, що можна визначити як етапи укладення трудового договору: 1) отримання документів працівника; 2) перевірка заяви працівника; 3) укладення письмового трудового договору (за потреби); 4) видання наказу про прийняття на роботу; 5) повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на

³¹ Костюк В.Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки НаУКМА*. Юридичні науки. 2015. Т. 168. С. 135. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun_2015_168_33

³² Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... кандидата юридичних наук. 12.00.05. Одеса, 2017. С.64.

³³ Трудове право України: підручник (за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка.) Київ: Юрінком Інтер, 2017.С.198.

загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 6) ознайомлення з локальними актами; 7) оформлення кадрових документів³⁴.

Таким чином, укладення трудового договору включає комплекс дій як з боку працівника, який вирішив укласти трудовий договір, так і з боку роботодавця, що вправі використовувати працю найманих працівників.

Попри те, що в науці трудового права присутня дискусія щодо розмежування понять «укладення трудового договору» та «оформлення трудового договору», вказані категорії є взаємозалежними і не можуть розглядатися окремо. Зокрема, узгодження змісту договору не розпочнеться без розгляду заяви особи, перевірки її документів, що є підготовчим етапом укладення трудового договору. А оформлення договору, окрім надання йому відповідно форми, означає також узгодження змісту договору, тобто всіх його істотних умов. Тому переконані, що укладення трудового договору та його оформлення недоцільно розглядати окремо, оскільки в своїй сукупності є підставою виникнення трудових правовідносин. На підтвердження зазначеного Державна служба з питань праці роз'яснила, що порядок оформлення трудових відносин з найманими працівниками є однаковим для всіх роботодавців та включає три основні кроки: укладення трудового договору; оформлення наказу про прийняття на роботу; повідомлення Державної податкової служби³⁵.

Чинний КЗпП України фрагментарно регламентує процедуру укладення трудового договору, визначаючи документи, які подаються при укладенні трудового договору та його форму (ст.24).

Порядок укладення трудового договору умовно можна поділити на декілька етапів(стадій): 1. Звернення особи до роботодавця з пропозицією (письмовою заявою) про укладення трудового договору та необхідними документами. 2. Розгляд заяви та всіх документів роботодавцем і прийняття ним рішення з погодженням умов трудового договору. 3. Видання наказу або розпорядження про зарахування працівника на роботу (підписання письмового трудового договору) та повідомлення органів податкової служби про прийняття працівника на роботу. 4. Пред'явлення наказу працівникові під розписку та ознайомлення з правилами внутрішнього розпорядку та з іншими локальними актами. 5. Оформлення трудової книжки. Проаналізуємо кожен з зазначених етапів.

Процес підшукування особою роботи в теорії трудового права визначають як працевлаштування, що трактується як у широкому, так і

³⁴ Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. с.120-122.

³⁵ Як правильно оформити працівника: Державна служба за питань праці: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/iak-pravylyno-oformyty-pratsivnyka/>

у вузькому розумінні. У широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи забезпечення себе роботою, у тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо. У вузькому значенні працевлаштування – це такі форми трудової діяльності, які встановлюються за сприяння органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування.³⁶ Не вдаючись у детальний аналіз поняття працевлаштування, з визначенням його ознак та особливостей, процес працевлаштування передбачає будь-яке звернення особи до потенційного роботодавця (за участі органів, які сприяють працевлаштуванню чи самостійно) за інформацією про наявність вільних вакансій. Оскільки працевлаштування є однією з гарантій реалізації особою права на працю, то зазвичай ініціатором звернення до майбутнього роботодавця є фізична особа, попри те, що пропозиції роботи можуть надходити від роботодавця, наприклад через оголошення конкурсу тощо.

Особа у довільній формі звертається до майбутнього роботодавця з проханням прийняти її на роботу. До заяви потенційний працівник додає необхідні документи: паспорт або інший документ, що посвідчує особу; трудову книжку (при наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію); про стан здоров'я; військово-обліковий документ; інші документи (ч.2 ст.24 КЗпП України). З вказаного вище переліку обов'язковими документами є паспорт чи інший документ, що посвідчує особу (їх перелік визначений у ст. 13 закону України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус» це, зокрема, паспорт громадянина України для виїзду за кордон; службовий паспорт України; тимчасове посвідчення громадянина України; посвідчення особи моряка та інші) та трудова книжка, якщо вона у особи є або ж відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Однак, при прийнятті на роботу чоловіків та жінок, які здобули медичну або фармацевтичну спеціальність у закладах професійної або професійно-технічної, фахової передвищої або вищої освіти, роботодавець зобов'язаний перевірити наявність у них військово-облікового документа та відмітки у ньому про взяття на облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, органах Служби Безпеки України, відповідних підрозділах

³⁶ Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., переробл. і допов. К. : Знання, 2008. С.130

розвідувальних органів (п.34 Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів та ст.1 закону України «Про військовий обов'язок та військову службу»)³⁷. Тобто військово-обліковий документ також є обов'язковим для надання роботодавцю на ознайомлення.

Щодо трудової книжки, то її подання вже не є обов'язковим, адже законом 1217-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 5.02.2021р у працівника з'являється вибір: або надати трудову книжку, або надати відомості про трудову діяльність із реєстру. Якщо ж кандидат приймається на роботу вперше, то він має право подати вимогу щодо оформлення трудової книжки. У такому разі роботодавець, зобов'язаний в обов'язковому порядку оформити працівнику трудову книжку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу (ч.2 ст.48 КЗпП України).

Серед зазначеного вище переліку документів, які подаються особою при прийнятті на роботу, відсутній реєстраційний номер облікової картки платника податку. Попри відсутність цього документа у трудовому законодавстві, на його обов'язковість, в тому числі при прийнятті на роботу, вказує Податковий кодекс України. Зокрема, у п. 70.12.1 ст. 70 зазначено, що фізичні особи зобов'язані подавати інформацію про реєстраційний номер облікової картки юридичним та фізичним особам, що виплачують їм доходи.³⁸ Слід зазначити, що реєстраційний номер облікової картки платника податків це цифровий код, який необхідний кожній особі, в тому числі й для обліку у фіскальних органах її доходів (в тому числі й у вигляді заробітної плати), з яких утримуються податки згідно із законодавством України. Тому облікова картка платника податків є обов'язковим документом, але не першочерговим разом з поданням заяви, так як є необхідним на етапі оформлення трудових відносин після укладення трудового договору.

Чинним КЗпП України заборонено вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їхню партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст.25).

У разі якщо роботодавець все ж таки вимагає документи чи інформацію, які не передбачені законодавством і не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, надавати їй чи ні залежить від особистої зацікавленості особи в цій роботі і характеру документів чи інформації, що вимагається. Якщо ж через ненадання

³⁷Про військовий обов'язок і військову службу від 25.03. 1992 № 2232-ХІІ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>

Порядок організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів. Затверджений постановою Кабінету Міністрів від 30 грудня 2022 р. № 1487 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF#Text>

³⁸ Податковий кодекс України 2755-VI від 2 грудня 2010 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#n1602>

вказаних відомостей, роботодавець відмовляє в прийнятті на роботу працівника, то така відмова буде вважатися необґрунтованою.

Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є однією із гарантій при укладенні трудового договору (ч.2 ст.22 КЗпП України). Притримуємось позиції професора О.М. Ярошенка, що роботодавець може, не порушуючи вимог трудового законодавства, відмовити особі, яка шукає роботу, у прийнятті на роботу лише в таких випадках, як: а) відсутність вакантних місць; б) недостатність або відсутність належної кваліфікації у претендента на робоче місце; в) наявність обмежень, встановлених законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі чи шкідливі умови праці, заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів, стан здоров'я); г) обмеження за медичними показниками (коли працівник за станом свого здоров'я не в змозі виконувати певну роботу). У всіх інших випадках відмову у найманні працівника слід вважати такою, що суперечить трудовому законодавству³⁹

Як зазначає М.П. Дибань, необґрунтована відмова в прийнятті на роботу це вияв дискримінації у сфері праці, коли на підставі ознак походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства і об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання та інших незаконних вирішень з особою не укладається трудовий договір⁴⁰

В той же час не вважається дискримінацією у сфері праці, встановлені КЗпП України чи іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежить від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб (ч.2 ст.2-1 КЗпП України). Тобто норма закону, яка забороняє застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах тощо (ст.174 КЗпП України) не є дискримінаційною, а навпаки, гарантією охорони здоров'я жінки та її майбутніх дітей. Слід відзначити підвищений захист жінок при прийнятті на роботу, адже заборонено відмовляти у працевлаштуванні жінок з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю (ст. 184 КЗпП України).

³⁹ Ярошенко О. М. Правові наслідки необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві* : зб. наук. пр. за матеріалами Інтернет-конференції, 26 лютого 2019 р. Харків : НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. С. С.147

⁴⁰ Дибань М.П. Необґрунтована відмова в прийнятті на роботу як вияв дискримінації в сфері праці. *Право і суспільство* 2016 №6. С.78 URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=

Частина друга статті 184 КЗпП України зобов'язує роботодавця у разі відмови у прийнятті на роботу повідомляти зазначеним категоріям жінок про причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку. Судовий захист такого права є суттєвою юридичною гарантією права жінок на працю⁴¹.

Відповідно до ст.ч.5ст.22 КЗпП України, вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством. Так, принцип рівності не виключає можливості законодавця під час регулювання трудових відносин встановлювати особливі правила, що стосуються підстав та умов заміщення окремих посад, якщо цього вимагає характер професійної діяльності. Мета впровадження таких відмінностей (вимог) у правовому статусі працівників повинна бути істотною, а самі вимоги – виправданими, обґрунтованими і справедливими, інакше вони означатимуть дискримінацію⁴².

Роботодавці часто висувають вимоги до кандидатів на певну роботу які не лише не передбачені законодавством, а часто є необґрунтованими та незаконними. Зокрема, у оголошеннях про роботу часто можна зустріти вимоги щодо віку або статі особи (наприклад: «молода жінка приємної зовнішності»), попри заборону таких дій законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Зокрема, ч.2 ст.17 вказаного закону забороняє роботодавцям в оголошеннях (рекламі) в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.⁴³

Тому роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника, а отже й вимагати документи, які її підтверджують.

Таким чином, разом з заявою-проханням про прийняття на роботу особа подає паспорт чи інший документ, який посвідчує її особу; трудову книжку (за наявності) чи відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; військово-облікові документи для чоловіків та щодо окремих спеціальностей жінок та інші документи,

⁴¹ Пожарова О, Пожаров Ю. Юридичні гарантії трудових прав жінок: міжнародні акти та законодавство України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020.№2. С.160-164. С.162 URL:<https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.27>

⁴² Сахарук І.С. Удосконалення юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі працевлаштування *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017 Серія ПРАВО. Випуск 45. Том 1 С.136-139. С.137

⁴³ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 8 вересня 2005 року № 2866-IV URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#n249>

якщо це є необхідним для виконання майбутньої трудової функції (про освіту, стан здоров'я та інші документи).

Наступний етап укладення трудового договору пов'язаний з розглядом заяви роботодавцем від особи та всіх поданих нею документів і прийняття ним рішення з погодженням умов трудового договору. Зазвичай дану стадію з укладення трудового договору пов'язують з правом роботодавця вільно здійснювати добір працівників⁴⁴. Таке право роботодавця вільно обирати найкращого з наявних кандидатів, на думку С. Венедіктова, є своєрідним виявом його господарської влади, категорії, яку можна знайти серед тих інструментів, що наприкінці XIX століття допомогли трудовому праву сформуватися на доктринальному рівні як самостійній галузі⁴⁵.

В трудовому законодавстві відсутнє визначення «добір працівників» попри те, що у ч.1 ст.22 КЗпП України закріплюється право роботодавця вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади).

У навчальній літературі професійний відбір визначається як передбачені правовими нормами науково обґрунтовані методи з'ясування кваліфікації та інших ділових якостей громадян, які приймаються на роботу, та їхньої відповідності майбутній роботі з метою створення безпечних і сприятливих умов для творчої праці, правильної розстановки та використання кадрів⁴⁶.

З метою визначення відповідності професійних знань, вмінь та навичок працівників встановленим вимогам, закон України «Про зайнятість населення» визначає можливість роботодавця проводити добір працівників безпосередньо або через територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні через проведення співбесід з кандидатами на працевлаштування (пп.1,7.ч.4 ст.50)⁴⁷. Для державних службовців, науково-педагогічних працівників законодавством передбачений конкурсний відбір при прийнятті на роботу. Також роботодавці активно використовують тестування, незважаючи на те, що нормативно така такий спосіб оцінювання навичок майбутнього працівника не визначена. Як видається тестування направлене на оцінювання професійних

⁴⁴ Сахарук І.С. Удосконалення юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі працевлаштування. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2017 Серія ПРАВО. Випуск 45. Том 1. С.138. URL : <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/34104>

⁴⁵ Венедіктов С. Право працівника на просування по роботі відповідно до національного законодавства про працю *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Юридичні науки. Том 127 № 1 (2024); Випуск № 1 (127) 2024 DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2024/1.127-3>

⁴⁶ Трудове право: підручник. За редакцією М.І. Іншина, В.І. Щербини. Х, Ніка Нова. 2012. С.175-176

⁴⁷ Про зайнятість населення: закон України від 5 липня 2012 року № 5067 VI URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

якостей майбутнього працівника та створює рівні можливості для усіх кандидатів на укладення трудового договору, однак запитання у тестах мають стосуватися виключно професійної кваліфікації особи.

Якщо за результатами конкурсу, співбесіди чи тестування роботодавець серед кандидатів на роботу (посаду) обере конкретну особу, відбувається погодження умов трудового договору, що є складним процесом, який залежить від багатьох чинників: законслухняність і рівень правосвідомості роботодавця, спрямування працівника на захист своїх прав та законних інтересів у сфері праці. Помилково вважати, що інтереси роботодавця та працівника повністю збігаються, хоча досягнення консенсусу щодо всіх умов трудового договору це те до чого повинні прагнути сторони⁴⁸.

Узгоджуючи умови трудового договору, сторони в першу чергу обговорюють всі істотні (обов'язкові) умови, а також додаткові (факультативні). До обов'язкових умов трудового договору належать місце роботи, трудова функція, оплата праці, умова про початок роботи. До додаткових (факультативних) умов належать усі інші умови трудового договору, зокрема, ті, що стосуються умов праці, випробування та його строку, застережень щодо нерозголошення державної, комерційної та іншої захищеної законом таємниці, підвищення кваліфікації працівника тощо. Вказаними умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо покращення умов праці, обслуговування працівника, надання йому соціально-культурних і соціально-побутових благ. Додаткові (факультативні) умови трудового договору, які погоджені сторонами, набувають обов'язкового характеру для його сторін⁴⁹.

При укладенні трудового договору сторонами може бути узгоджена умова про випробування працівника, тобто фактична перевірка його ділових і професійних якостей, здатності до виконання трудової функції чи обов'язків за видом роботи, на яку він претендує⁵⁰. Порядком випробування при прийнятті на роботу регулюється ст.26 КЗпП України, яка також визначає категорії осіб для яких випробування не встановлюється: особи, які не досягли вісімнадцяти років; молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молоді спеціалісти після закінчення вищих закладів освіти; особи з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; вагітні жінки та інші. Незважаючи на це,

⁴⁸ Дибань М.П. Необгрунтована відмова в прийнятті на роботу як вияв дискримінації в сфері праці. *Право і суспільство*. 2016. №6. С.78 URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Pis_2016_6_15

⁴⁹ Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. С.104.

⁵⁰ Ждан М.Д. Щодо проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. Сковороди*. Серія «Право». 2014. Вип.22. С. 75.

законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (ч.2 ст.2), при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника може встановлюватися для будь-якої категорії працівників, навіть для тих працівників, яким встановлення випробування було заборонено законом. Проте, встановлення випробувального терміну є виключно правом, а не обов'язком роботодавця. Процедура встановлення випробування, зокрема оформлення і тривалість залишаються незмінними: умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу, з яким працівник повинен бути ознайомлений. Тому, з метою уникнення зловживання роботодавцем перевагою, яку йому надає законодавство під час дії воєнного стану, важливим є узгодження цієї умови з працівником і дотримання процедури випробування. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Після узгодження умов трудового договору, наступним етапом його укладення є видання роботодавцем наказу або розпорядження про зарахування працівника на роботу, підписання письмового трудового договору та повідомлення органів податкової служби про прийняття працівника на роботу.

Законодавством про працю України передбачена можливість укладення з працівниками трудових договорів як в усній, так і в письмовій формах. Якщо трудовий договір укладається в усній формі, факт укладення договору підтверджується шляхом написання працівником заяви та виданням наказу роботодавця про прийняття на роботу. Трудовий договір у письмовій формі укладається шляхом підписання окремого документу і видання наказу про прийняття на роботу. Стаття 24 КЗпП України встановлює випадки обов'язкового додержання письмової форми трудового договору: при організованому наборі працівників; при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; при укладенні контракту; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; при укладенні трудового договору з неповнолітнім; при укладенні трудового договору з фізичною особою; при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або надомну роботу; при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом та в інших випадках передбачених законодавством України. Також у ст.49-6 КЗпП України, дія якої обмежена часом воєнного стану в країні, визначено, що трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної із сторін). За згодою між працівником і

роботодавцем трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа⁵¹.

Незалежно від того у якій формі буде укладений договір, письмовий чи усний, наказ чи розпорядження роботодавця про прийняття на роботу оформляється обов'язково, в якому фіксується назва структурного підрозділу (цеху, відділу, дільниці), де працюватиме працівник, та на яку роботу (посаду) він приймається, дата, з якої працівник приступає до роботи. Роботодавець зобов'язаний повідомити про прийняття на роботу працівника центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Порядок реалізації зазначеної норми визначений постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника(домашнього працівника) на роботу/укладення гіг-контракту або припинення трудового договору з домашнім працівником» від 17.06.2015 р. № 413, в якій наведено форму та спосіб повідомлення про прийняття працівника на роботу⁵². Повідомлення подається до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором

Після видання наказу про прийняття на роботу, важливим етапом укладення трудового договору є ознайомлення працівника з наказом про прийняття на роботу, з інформацією про 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, правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими локальними актами роботодавця. Зазвичай, факт ознайомлення з наказом про прийняття на роботу засвідчується підписом працівника безпосередньо у змісті самого документу. Інформування роботодавця про умови праці також здійснюється в письмовій формі з засвідченням факту ознайомлення підписом працівника. Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису (ч.3 ст.29 КЗпП України). У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів

⁵¹ Кодекс законів про працю України: затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁵² Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника(домашнього працівника) на роботу/укладення гіг-контракту або припинення трудового договору з домашнім працівником: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text>

(розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником⁵³.

Заключним етапом укладення трудового договору є оформлення трудової книжки. Роботодавець, на вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, оформляє трудову книжку в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу (ч.2 ст.48 КЗпП України). Починаючи з 10 червня 2021 року в Україні офіційно запроваджені електронні трудові книжки законом № 1217-IX від 5.02.2021 року⁵⁴. Це цифровий аналог паперової трудової книжки з метою удосконалення обліку трудової діяльності українців, зменшити паперовий документообіг і пов'язані з цим ризики втрати чи пошкодження документів. З того часу, облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування (ст. 48 КЗпП України).

Для реалізації електронної форми обліку трудової діяльності працівника у роботодавців є п'ять років (до 10.06.2026 року). Відсутні відомості про трудову діяльність працівників вносяться Пенсійним фондом України до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування з паперових трудових книжок на підставі відомостей, поданих страхувальником або застрахованою особою, тобто роботодавцем або ж самим працівником. Після перевірки даних із боку Пенсійного фонду України та їхнього внесення до Реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування буде сформований кінцевий варіант електронної трудової книжки. Відтоді паперова версія буде непотрібна і зможе зберігатися в працівника або вестися паралельно з електронною версією, якщо цього забажає працівник⁵⁵. На вимогу працівника роботодавець зобов'язаний вносити до трудової книжки, що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі (ч.3 ст.48 КЗпП України). Як видається зазначене положення, є допоміжним варіантом зберігання інформації про трудову діяльність, враховуючи можливість посягань на персональні дані, які містяться у реєстрах.

⁵³ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

⁵⁴ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі : закон України від 05.02.2021 № 1217-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20>

⁵⁵ Роз'яснення Держпраці: Електронна трудова книжка: про що варто знати роботодавцям та працівникам? <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatiosti/elektronna-trudova-knyzhka-pro-shcho-var-to-znaty-robotodavtsiam-i-pratsivnykam/>

Таким чином, оформлення роботодавцем паперової трудової книжки не є обов'язковим, і, з 10.06.2026 року, він звільняється законом від обов'язку оформляти та зберігати трудову книжку працівника. На сьогодні трудова книжка не відіграє важливої ролі для обліку працівників, а лише підтверджує досвід роботи працівника під час влаштування на роботу. Однак до завершення процедури включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового, належне оформлення трудової книжки працівника є обов'язковим. Враховуючи зазначене, оформлення трудової книжки як самостійний етап укладення трудового договору втрачає самостійний зміст.

ВИСНОВКИ

Останні роки України в умовах воєнного стану насичені реформами та змінами, які торкнулися і трудового законодавства. Незважаючи на різноманітність форм реалізації права на працю у період дії воєнного стану, трудовий договір посідає пріоритетне місце в організації трудових відносин.

Трудовий договір є єдиною підставою виникнення трудових правовідносин, а отже і юридичним фактом, з яким пов'язано їх виникнення, так як він є тим юридичним актом в якому виражається волевиявлення роботодавця та працівника.

Змістом трудового договору є сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки працівника та роботодавця, які є істотними, тобто обов'язковими та додатковими(факультативними). Обов'язковими умовами трудового договору є умови про місце роботи, трудову функцію працівника, оплату праці, початок дії трудового договору та його строк. Додатковими умовами трудового договору можуть бути умови про режим роботи, випробування та інші умови, які сторони вважають за необхідне включити до змісту договору. При погодженні додаткових умов вони набувають обов'язкового характеру.

Укладення трудового договору включає комплекс дій працівника та роботодавця, які можна поділити на декілька етапів(стадій): 1. Звернення особи до роботодавця з пропозицією (письмовою заявою) про укладення трудового договору та необхідними документами. 2. Розгляд заяви та всіх документів роботодавцем і прийняття ним рішення з погодженням умов трудового договору. 3. Видання наказу або розпорядження про зарахування працівника на роботу (підписання письмового трудового договору) та повідомлення органів податкової служби про прийняття працівника на роботу, а також оформлення трудової книжки(на вимогу працівника). 4. Пред'явлення наказу працівникові під розписку та ознайомлення з умовами праці, правилами внутрішнього розпорядку та з іншими локальними актами.

АНОТАЦІЯ

Особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану визначаються законом України «Про організацію трудових

відносин в умовах воєнного стану», який визначає виправдані в умовах війни обмеження трудових прав працівників та порядок укладення трудового договору, так як залишається основною формою реалізації права особи на працю в Україні. Трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин та вважається укладеним тоді, коли сторонами узгоджений його зміст. Укладаючи трудовий договір сторони повинні узгодити істотні(обов'язкові) умови, а також додаткові(факультативні) умови, які після погодження сторонами набувають статусу обов'язкових. Обов'язковими умовами трудового договору є умови про місце роботи, трудову функцію працівника, оплату праці, початок дії трудового договору та його строк. Додатковими умовами трудового договору можуть бути умови про режим роботи, випробування та інші умови, які сторони вважають за необхідне включити до змісту договору. Процедура укладення трудового договору включає в себе порядок звернення працівника з документами до роботодавця, розгляд заяви працівника роботодавцем, узгодження змісту трудового договору та певні дії роботодавця процедурного характеру, які визначені трудовим законодавством

Література

1. Білоха А.І. Щодо поняття трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2023. Серія ПРАВО. Випуск 75: частина 3. С.7-12. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.3.1>
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-тевид., переробл. і допов. К. : Знання, 2008. 860с.
3. Вавженчук С., Мидель А. Трудовий договір з умовою про початок роботи в майбутньому. Підприємництво, господарство і право. 2018 №9 С. 75-79.
4. Венедіктов С. Право працівника на просування по роботі відповідно до національного законодавства про працю Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. Том 127 № 1 (2024): DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2024/1.127-3>
5. Дейнека В.С. Істотні умови трудового договору Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2019.Серія ПРАВО. Випуск 58. Том 1 С.160-163. DOI <https://doi.org/10.32782/2307-3322.58-1.34>.
6. Дибань М.П. Необґрунтована відмова в прийнятті на роботу як вияв дискримінації в сфері праці. Право і суспільство 2016 №6. С.73-79.
7. Дігтяренко Г.В. Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. – 2018. – № 2. – С. 103-108. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npna_u_2018_2_16
8. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики №336

від 29.12.2004р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>

9. Єршоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. – Харків. 1998. – 195 с.

10. Ждан М.Д. Щодо проблем правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. Сковороди. Серія «Право», 2014. Вип.22. С. 73–83.

11. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

12. Костюк В.Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект. Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 2015. Т. 168. С. 134-139. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun_2015_168_33

13. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. – Харків: Харківськ. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 360 с.

14. Мельницька Н.В. Місце роботи і робоче місце: основні правові ознаки. Університетські наукові записки. 2012. № 1. С. 482-488. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2012_1_58

15. Мороз С.В. Правове регулювання укладення трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 20 с.

16. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. .. кандидата юридичних наук. 12.00.05. Одеса, 2017. – 205 с.

17. Павловська Л.В. Реалізація права на працю через визначення трудової функції працівника. Право і суспільство. 2024. №3. С.157-161. URL:<https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.3.24>

18. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору. Дис. .. кандидата юридичних наук: 12.00.05. – К., 2005. 135с.

19. Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації: постанова Кабінету Міністрів України №1316 від 25.11.2022р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1316-2022-%D0%BF#Text>

20. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Знання, 2003. 146 с.

21. Податковий кодекс України 2755-VI від 2 грудня 2010 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#n1602>

22. Пожарова О, Пожаров Ю. Юридичні гарантії трудових прав жінок: міжнародні акти та законодавство України. Підприємництво, господарство і право. 2020. №2. С.160-164. <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.27>

23. Порядок організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів. Затверджений постановою

Кабінету Міністрів від 30 грудня 2022 р. № 1487 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF#Text>

24. Постанова Верховного Суду від 26 травня 2021 року у справі № 457/295/20 (провадження № 61-1664св21) URL: https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_02_06_2021_roku_u_spravi_457_295_20/

25. Постанова Верховного Суду України від 26.10.2022 р. у справі № 947/6744/21 (провадження № 61-8268св22) URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=107050426&red=10000362f052db832ba80a7b774bb5edb22975>.

26. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: закон України від 5.07.2012р. № 5076-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17#Text>

27. Про військовий обов'язок і військову службу від 25.03. 1992 № 2232-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>

28. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі : закон України від 05.02.2021 № 1217-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20>

29. Про державну службу: закон України від 10 грудня 2015 року 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

30. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 8 вересня 2005 року № 2866-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#n249>

31. Про зайнятість населення: закон України від 5 липня 2012 року № 5067 VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

32. Про оплату праці: закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-BP URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

33. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text1>.

34. Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника(домашнього працівника) на роботу/укладення гіг-контракту або припинення трудового договору з домашнім працівником: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text>

35. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другої частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>

36. Роз'яснення Держпраці: Електронна трудова книжка: про що варто знати роботодавцям та працівникам? URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/elektronna-trudova-knyzhka-pro-shcho-var-to-znaty-robotodavtsiam-i-pratsivnykam/>

37. Сахарук І.С. Удосконалення юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі працевлаштування. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2017 Серія ПРАВО. Випуск 45. Том 1. С.136-139. URL : <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/34104>

38. Статут Національного агентства кваліфікацій: затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2018 р. № 1029 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/882-2022-%D0%BF#Text>

39. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376с.

40. Трудове право: підручник. (за редакцією М.І. Іншина, В.І. Щербини). Х, Ніка Нова. 2012. 560с.

41. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

42. Як правильно оформити працівника: Державна служба за питань праці: URL:<https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/iak-pravylno-oformyty-pratsivnyka/>

43. Ярошенко О. М. Правові наслідки необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві : зб. наук. пр. за матеріалами Інтернет-конференції, 26 лютого 2019 р. – Харків : НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. – С. 146–149.

Information about the author:

Pavlovska Lesia Volodymyrivna,

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of Civil

and Economic Law and Procedure,

Ivano-Frankivsk Institute of Law of the National University

«Odessa Law Academy»

13, Maksymovycha str., Ivano-Frankivsk, 76006, Ukraine