

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

*Матеріали
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 27 листопада 2015 року)*

*За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника*

Харків – 2015

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6
С 89

*Друкуються за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 31.08.2015 № 77*

С 89 **Сучасні** проблеми трудового та пенсійного законодавства :
матеріали ІV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків,
27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС
України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. –
354 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам кодифікації трудового законодавства, напрямам реформування пенсійного законодавства та проблемам правового регулювання відносин у сфері проходження служби та пенсійного забезпечення службовців правоохоронних органів.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2015

що є не менш важливою ланкою у набутті нових та вдосконалених раніше здобутих знань у сфері професійної діяльності дипломата. Це післядипломна освіта, яка включає в себе: а) профільну спеціалізовану підготовку; б) перепідготовку; в) підвищення кваліфікації. Зокрема, відповідно до статей 25 та 27 Закону України «Про дипломатичну службу», працівникам дипломатичної служби створюються умови для навчання і підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах України та за кордоном, а також надається можливість проходження стажування в закордонних дипломатичних установах України.

Фактично, це аналог французької моделі професійного навчання державних службовців, характерною рисою якої є початкова підготовка державного службовця до його першої посади (так звана початкова професійна підготовка) та її продовження протягом усієї кар'єри.

Сьогодні головним вітчизняним вищим закладом освіти у системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів для роботи у сфері міжнародних відносин є Дипломатична академія України при Міністерстві закордонних справ України. Це головна кузня дипломатичних кадрів країни.

Як підсумок, професійну підготовку працівників дипломатичної служби можна визначити як організований, безперервний і цілеспрямований процес забезпечення потреби органів дипломатичної служби у працівниках із належним рівнем знань, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання службово-трудова завдань.

УДК 349.222

ПРОБЛЕМИ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У СУЧАСНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ПРАЦЮ

Тиха А. П.,

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

Розбудова України як правової держави безпосередньо пов'язана з процесом розвитку та вдосконалення національної законодавчої бази, у тому числі й у частині регулювання трудового договору як основної підстави виникнення трудових правовід-

носин. Особливої уваги це питання потребує в умовах реформування законодавства про працю.

Трудовий договір у системі трудового права є основним правовим інститутом. Він широко використовується в усіх країнах із ринковою економікою для найму робочої сили. В Україні трудовому договору присвячено окремий розділ Кодексу законів про працю, а норми щодо його застосування закріплено в багатьох актах законодавства про працю.

М. Г. Александров писав, що укладення усного трудового договору, особливо з юридичною особою, обов'язково пов'язане не лише з певними конклюдентними діями, а й із певною документацією встановлюваних відносин. І такими волевиявленнями, що найчастіше зустрічаються на практиці, з боку працівника він називав заяву працівника про прийняття на роботу, подання трудової книжки адміністрації, фактичний початок роботи, а з боку роботодавця – фактичний допуск до роботи працівника й видання наказу про його зарахування на роботу.

Правову сутність трудового договору виражено у легальному його визначенні, що міститься в ч. 1 ст. 21 чинного КЗпП України. Загальновідомо, що зміст трудового договору становлять умови, які поділяються на необхідні та факультативні. На відміну від чинного Кодексу, у статті 33 проекту Трудового кодексу від 20.05.2015 р. встановлено перелік умов трудового договору. В інших статтях Проекту (ст.ст. 36–45) містяться детальні положення щодо основних та факультативних умов трудового договору.

Та цього замало. Як і будь-яке правове явище, трудовий договір має органічно поєднувати форму і зміст. Оскільки змістом трудового договору є його умови, то видається цілком логічним, щоб на рівні підзаконного нормативного акта було затверджено типову форму трудового договору, яка б мала універсальний характер. Серед інших важливих для договору елементів (найменування та атрибути сторін, дата і місце укладення, підписи і т.д.) його важливими складовими мають бути розділи про обов'язкові та факультативні умови, про які сторони домовились у процесі прийняття на роботу.

Форма трудового договору є способом вираження волі сторін на вступ і перебування у договірних відносинах, а точніше – це спосіб вираження волі його учасників щодо їх прав та обов'язків у договорі.

У трудовому праві традиційно виділяють дві форми трудового договору: усну та письмову. Статтею 24 КЗпП України встановлено укладення трудового договору, як правило, у письмовій формі. У ній містяться і випадки, коли обов'язковою є письмова форма трудового договору. Тобто вимога про укладення трудового договору в письмовій формі має, так би мовити, рекомендаційний, необов'язковий характер.

Сьогодні існує проблема чинного законодавства, яка полягає в тому, що немає чітко визначеної форми трудового договору для всіх категорій працівників, не встановлено відповідальність за недотримання порядку оформлення трудового договору. Ці недоліки на практиці призводять до порушення прав працівників.

Пленум Верховного Суду України у постанові від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» взагалі не згадує про обов'язковість письмової форми як необхідної умови дії трудового договору, а виникнення трудових правовідносин пов'язується лише з виданням наказу про прийняття на роботу та фактичним допуском до роботи.

Письмова форма має містити детальне викладення умов трудового договору, прав та обов'язків його сторін. Дотримання письмової форми значно зменшило б кількість трудових спорів. Проте трудовий договір наразі в письмовій формі укладається не завжди (в основному тоді, коли цього вимагає чинне законодавство). Однак і у випадку передбаченої законом прямої вимоги письмової форми трудового договору зазначене положення не завжди дотримується.

У новому Трудовому кодексі України слід також чітко визначити юридичні наслідки недотримання передбаченої законодавством форми трудового договору (зокрема, письмової, типової тощо), встановити строки розгляду роботодавцем заяви працівника про прийняття на роботу.

Крім того, слід реалізувати і пропозицію науковців щодо закріплення обов'язку роботодавця у випадку відмови у прийнятті на роботу надати особі, яка наймається на роботу, письмову вмотивовану відповідь.