

The nature of the subjective legal right to housing, the types of relationships with respect to housing and the criteria for their division, the issues of improving the civil legislation regarding regulation of the social relations on the property are considered.

Today there is a problem of imperfect legal regulation of relations on the housing that creates inconsistencies in regulation citizens' rights to housing, which resulted in significant violations of these rights.

The human right to housing, including the right to inviolability of the home, had been predicted in Roman law. Thus, Roman law allowed a certain basis for the development of the human right to housing, particularly in the context of his immunity. Heterogeneous by the nature, the right to housing contains elements not only property rights, but also personal non-property rights.

An important area of private life of citizens is the right to housing which is reflected in the various public relations, phenomena, events, etc., guaranteed and protected by law.

Public relations on housing and subjective rights within their content can be directed to different purposes so subject to the rules regulating various areas of law.

The right to housing are wider than directly housing relations regulated by civil and housing legislation.

Housing relations, which include property relations and organizational relations are governed by the rules of constitutional law, civil law and housing law, and the latter contains the rules of administrative law, civil law. The right to housing includes property and personal non-property rights, which are protected by the rules of constitutional law, civil, criminal, land, financial law.

We can conclude that housing relations are property relations and organizational relations are governed by the rules of constitutional law, civil law and housing law, and the latter contains the rules of administrative law, civil law. The right to housing includes property and personal non-property rights, which are protected by the rules of constitutional law, civil, criminal, financial, land law, namely private and public law.

However, we cannot agree that the category "housing" can be used as an object of civil rights and, in particular, property rights and proprietary rights because this type of object of civil rights is not provided in the list of objects in the civil legislation of Ukraine

With the aim of improving the regulation of civil relations regarding housing, differentiation, and organization of the content of a subjective right to housing should clearly define the notion of the object of this law in the civil legislation of Ukraine.

*Key words:* housing, right to housing, housing relations, housing legal relations. inviolability of the housing, subjective right to housing, civil relations.

УДК 349.2

**Я. В. СІМУТІНА,**  
кандидат юридичних наук

## **УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

Питання правозастосування, удосконалення механізму реалізації та ефективності правових норм на сьогодні є як ніколи актуальним для трудового права. Реформування трудового законодавства, логічним завершенням якого має бути прийняття нового Трудового кодексу України, повинно відбуватися з

урахуванням потреб практики, реального стану суспільних відносин у сфері праці та здатності нових норм бути реалізованими, а не просто закріпленими у тексті нормативно-правового акта.

Трудовий договір як правостворюючий юридичний факт, що є основою підставою виникнення трудових правовідносин, неодноразово був предметом дослідження багатьох учених з трудового права в різних його аспектах. Водночас на сьогодні залишається чимало невирішених питань, що так чи інакше впливають на стан забезпечення інтересів як працівників, так і роботодавців.

Однією з найгостріших проблем сьогодення є так звані приховані трудові відносини. У багатьох випадках роботодавці або взагалі не укладають з працівниками жодних договорів, або підписують так звані трудові угоди, які насправді є цивільно-правовими договорами на виконання певних робіт чи надання послуг. Таким чином, фізичні особи або працюють без жодного письмового закріплення їхніх прав та обов'язків, або зі значними їх обмеженнями та порушеннями.

Загальний порядок укладення трудового договору на сьогодні регулюється ст. 24 КЗпП України. До недавнього часу у частині четвертій цієї статті містилося положення, згідно з яким трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження роботодавцем не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Слід визнати, що така редакція ст. 24 КЗпП України була далека від досконалості, в зв'язку з чим виникало багато питань при її практичному застосуванні. Намагаючись якось «виправити» ситуацію, Пленум Верховного Суду України у п. 7 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 р. № 9 роз'яснив, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилася за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу.

На думку Л. Сироватської, фактичний допуск до роботи є своєрідною аномалією, яку вимушений допускати законодавець з метою захисту інтересів працівника [1, с. 144]. Дещо протилежних поглядів притримується О. Горбачова, яка запропонувала виключити юридичну можливість допуску до роботи без укладення у письмовій формі трудового договору, оскільки це зменшує роль трудового договору у виникненні трудових правовідносин та перетворює його на акт, що фіксує угоду про наміри сторін щодо трудової співпраці у перспективі [2].

Саме такий шлях обрав український законодавець. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII [3], діє з 01 січня 2015 р., були внесені зміни до окремих статей Кодексу законів про працю України. Зокрема, у ст. 24 Кодексу були вилучені положення, що передбачали фактичний допуск до роботи, натомість з'явилася нова норма, згідно з якою 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.

На нашу думку, така кардинальна відмова від фактичного допуску до роботи як самостійного юридичного факту, що породжує виникнення трудових правовідносин, може викликати несприятливі наслідки для працівника та порушити основні принципи трудового права. Отже, фактичний допуск до роботи повинен мати ті ж самі наслідки, що і документально оформлений трудовий договір. З метою удосконалення механізму захисту трудових прав працівників вважаємо за необхідне у проекті Трудового кодексу України чітко визначити положення, які дали б змогу уникнути більшості спірних моментів, що випливають при практичному застосуванні такої підстави виникнення трудових правовідносин, як фактичний допуск до роботи. Для цього пропонуємо закріпити норми такого змісту: «Фактичний допуск працівника до роботи є підставою для виникнення трудових правовідносин незалежно від того, чи був належним чином оформлений трудовий договір, та з відома якої особи, що представляє роботодавця, був здійснений такий допуск».

При фактичному допуску працівника до роботи роботодавець зобов'язаний оформити з ним письмовий трудовий договір не пізніше п'яти робочих днів з дня фактичного допуску працівника до роботи.

Якщо роботодавець не виконує свого обов'язку щодо письмового оформлення трудового договору після спливу вказаного строку з моменту фактичного допуску до роботи, працівник має право звернутися до суду з позовом про визнання трудового договору укладеним».

Водночас позитивними та такими, що відповідають інтересам найманих працівників, слід визнати зміни, внесені названим вище Законом до ст. 235 КЗпП України щодо відповідальності роботодавців у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків.

Проте згадані вище законодавчі нововведення щодо заборони застосовувати працю найманих працівників без оформлення трудового договору зовсім не розв'язують поширеної на сьогодні проблеми укладення цивільно-правової угоди на виконання певних робіт чи надання послуг замість належного у таких випадках трудового договору. У сучасній правозастосовній практиці виникає чимало спорів про визнання факту перебування осіб саме у трудових правовідносинах, а не цивільно-правових.

Незважаючи на те, що у п. 2 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р. встановлена заборона роботодавцям застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії,

спрямовані на приховування трудових відносин [4], практика укладення цивільно-правових договорів на виконання певних робіт на сьогодні дуже поширена. Очевидно, що у багатьох випадках договори підряду укладаються «не від хорошого життя». Роботодавець таким чином «економить», зменшуючи податкове навантаження, розмір єдиного соціального внеску, а працівник отримує можливість заробити кошти для існування, втрачаючи при цьому інколи набагато більше. Йдеться про випадки виконання робіт з підвищеною небезпекою, зокрема, роботи на висоті на будівництві або з машинами чи механізмами підвищеної безпеки на умовах договорів підряду. У разі настання нещасного випадку на виробництві на сьогодні такий договір не забезпечує жодного соціального захисту постраждалому, у зв'язку з чим на законодавчому рівні слід заборонити укладати договори підряду з фізичними особами на виконання небезпечних робіт або поширити на такі договори норми трудового законодавства щодо охорони праці, забезпечення роботодавцем належних і безпечних умов праці, а також щодо обов'язкового соціального страхування таких осіб від нещасних випадків на виробництві.

Судова практика на сьогодні виробила певні правові позиції щодо вирішення спорів про визнання укладеним трудовим, а не цивільно-правовим договором. Так, у справі за позовом громадянки С. до ЗАТ про стягнення заробітної плати, середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні, моральної шкоди було встановлено, що 18 травня 2000 р. ЗАТ уклало з позивачкою трудову угоду строком до 20 жовтня 2000 р., відповідно до умов якої остання зобов'язалася виконати роботу, визначену угодою, з дотриманням розпорядку робочого дня, дисципліни та техніки безпеки праці, а відповідач – забезпечити умови праці та виплатити за виконану роботу заробітну плату. Ухвалою Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 21 травня 2003 р., справа № 6-16782кс02 визначено, що, незважаючи на відсутність наказів про прийняття на роботу та звільнення з роботи, враховуючи умови строкового договору, предметом якого був не результат праці, а сам її процес, регламентований відповідачем щодо норм виробітку і норм робочого часу, з веденням обліку робочого часу та норм виробітку, з нарахуванням заробітної плати, та обов'язок відповідача щодо організації роботи і забезпечення позивачки роботою, засобами виробництва, визначення конкретних завдань, послідовності виконання робіт, встановлення трудового розпорядку, розміру та форми оплати праці, суд першої інстанції дійшов обґрунтованого висновку про укладення сторонами трудового, а не цивільно-правового договору [5, с. 80].

На нашу думку, у сфері застосування особистої найманної праці законодавчо повинна бути закріплена презумпція трудових відносин, і роботодавець, а не працівник повинен доводити, які відносини виникли між ними щодо застосування праці. Така презумпція повинна забезпечити захист інтересів працівника в рамках соціального призначення галузі трудового права. У зв'язку з цим у новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити норму такого змісту: «У випадку виникнення спору щодо правової природи, укладеного між сторонами договору, за умовами якого особа виконує роботу за винагороду для

іншої особи, вважається, що між сторонами укладений трудовий договір, якщо роботодавець не доведе протилежне».

Ускладнює процес застосування трудового законодавства при укладенні трудового договору на сьогодні й відсутність законодавчо встановленого обов'язку укладати трудовий договір у письмовій формі, а також чітко визначеного переліку документів, що подаються особою при укладенні трудового договору. Так, у частині другій ст. 24 КЗпП закріплено, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний 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 та інші документи, а згідно зі ст. 25 Кодексу при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну належність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

У зв'язку з цим вважаємо за необхідне у новому Трудовому кодексі передбачити обов'язкову письмову форму трудових договорів без винятку, а також чітко визначити перелік документів та відомостей, що повинні подавати особи під час прийняття на роботу, встановивши заборону для роботодавця вимагати додаткові, не передбачені цим переліком документи, та збирати відомості про попередню роботу особи, її фінансове становище та інші дані, крім спеціальних випадків, передбачених законодавством. При цьому слід залишити за особою право надавати певні додаткові документи (характеристика з попереднього місця роботи тощо) виключно за її власним бажанням.

Крім того, в умовах поширення практики використання роботодавцями різних методів і систем професійного відбору (тести, екзамени тощо) надзвичайно важливого значення набуває закріплення юридичних гарантій прав працівників у процесі професійного відбору, що відсутні в чинному трудовому законодавстві. З одного боку, не можна позбавляти роботодавців, як суб'єктів господарської діяльності, права підбирати кваліфіковані й потрібні кадри. З другого, головним принципом, яким мають керуватися роботодавці при доборі працівників, має бути заборона висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю.

Значна кількість спорів на етапі укладення трудового договору виникає у зв'язку з відмовою у прийнятті на роботу.

Загальноновизнано, що роботодавець і працівник на момент укладення трудового договору є рівноправними, адже ніхто не вправі зобов'язувати їх укладати трудовий договір. З іншого боку, законодавство про працю містить певні гарантії для працівників та забороняє необгрунтовану відмову у прийнятті на роботу.

Відповідно до ст. 22 КЗпП України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майно-

вого стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Згідно з частиною другою ст. 232 КЗпП України та п. 6 постанови Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 р. № 9 безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір. Наприклад, коли у випадках, передбачених законодавством, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу в рахунок броні; осіб, які були звільнені в зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу і повернулись після закінчення цієї роботи чи служби), або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП України.

З наведених положень можна зробити висновок, що на сьогодні відмова роботодавця в укладенні трудового договору може бути визнана неправомірною у двох випадках. По-перше, якщо роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з конкретним працівником в силу прямої законодавчої заборони відмовляти в укладенні договору такому працівнику. По-друге, якщо мотиви відмови роботодавця укласти трудовий договір з працівником є протизаконними та порушують загальноправовий принцип недискримінації.

Водночас для того, щоб успішно оскаржити необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу та виграти справу в суді необхідно довести ряд обставин, зокрема, що роботодавець робив оголошення про наявність вільних вакансій у спеціальних засобах масової інформації, що між роботодавцем і кандидатом на посаду дійсно мали місце переговори щодо укладення трудового договору, але в укладенні його особі було відмовлено з незаконних мотивів.

Проте навіть наявність наведених доказів у особи на практиці ще не дає гарантії отримання позитивного судового рішення. Роботодавці намагаються у будь-який спосіб завуальовано обходити існуючі законодавчі вимоги. На жаль,

норми трудового законодавства щодо заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є більш декларативними та малоефективними, що пов'язано з недоліками правового регулювання цього питання.

Так, законодавство на сьогодні не містить визначення ані обґрунтованої, ані необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

У науці трудового права проблема необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу неодноразово була предметом досліджень. Зокрема, Б. Бегічев під необґрунтованою розуміє відмову з мотивів, що не стосуються ділових якостей працівника, без урахування виробничих інтересів підприємства та його колективу [6, с. 231]. Обґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу вважається лише тоді, коли професійні й ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам за посадою чи роботою, на яку працівник претендує. Наприклад, не може працювати лікарем особа, яка не має професійної освіти. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком певна робота протипоказана. Обґрунтованою буде відмова в укладенні трудового договору з працівником, який відмовляється від включення умови про нерозголошення таємниці, якщо виконання трудових обов'язків передбачає безпосередній доступ до інформації, захищеної законом тощо.

Враховуючи наведене, О. Коваленко пропонує таке визначення необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: це відмова, яка ґрунтується не на об'єктивних критеріях, визначених у законодавстві [7, с. 45]. На думку В. Єгорова, необґрунтованою може бути відмова без наведення роботодавцем будь-яких доводів або ж обґрунтування відмови мотивами, що не мають законних підстав [8, с. 53]. О. Волкова, визначаючи поняття необґрунтованої відмови, вказує на те, що це відмова без будь-яких мотивів, а також за підставами, що не стосуються ділових якостей працівника, а також незаконна відмова, тобто з мотивів, заборонених чинним законодавством, або неприпустимих з погляду загальних принципів трудового права [9, с. 35].

Видається, що вживання у визначенні необґрунтованої відмови оціночного поняття «ділові якості» працівника є недоцільним, оскільки та чи інша характеристика працівника в певних випадках стосуватиметься ділових якостей працівника, в інших не буде. Тому, на наш погляд, правильним було б використання такої категорії, як «особливості або специфіка виконуваної роботи». Зокрема, це узгоджується з положеннями Конвенції МОП № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять, у ст. 1 якої закріплено, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага щодо певної роботи, яка ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається [10].

Крім урегулювання зазначеної проблеми на законодавчому рівні, частково вона може бути вирішена і на рівні локального регулювання. Роботодавцю слід встановлювати вимоги, що ставляться до тієї чи іншої посади, у локальних нормативних актах.

Проаналізувавши сучасну практику прийняття на роботу, Н. Кохан наголошує, що відсутність законодавчо визначених чітких критеріїв, за якими повинен здійснюватися добір кандидатів на ту чи іншу посаду, створює проблеми, які призводять до обмеження захисту прав особи, яка бажає вступити в трудо-

ві відносини, та позбавлення її можливості скористатися своїми здібностями до праці. Виходячи з цього, необхідно створити дієву систему законодавства, яка забезпечить сторонам трудових відносин максимально ефективну реалізацію їх законних прав та інтересів, а у випадку неналежного виконання обов'язків – гарантуватиме правовий захист з боку держави. Процес добору має здійснюватися за чітко встановленими правилами, які повинні визначатися Трудовим кодексом та конкретизуватись у колективному договорі на основі генеральної, галузевої, регіональної угоди. Крім того, доцільно у посадовій інструкції закріпити не тільки коло обов'язків майбутнього працівника, а й вимоги до освіти, рівня кваліфікації, стажу роботи, а також вимоги стосовно навичок та вмій особи – кандидата на посаду, а ознайомлення з такими вимогами повинні здійснюватися до укладення трудового договору [11, с. 9].

Погоджуючись загалом з пропозицією Н. Кохан, слід зауважити, що при удосконаленні правового регулювання підстав та порядку відмови у прийнятті на роботу необхідно враховувати інтереси працівника, який в умовах безробіття та серйозної конкуренції на ринку праці є «залежним» від рішення роботодавця. Зокрема, у новому Трудовому кодексі разом з критеріями визнання дій роботодавця при відмові особі у прийнятті на роботу правомірними чи неправомірними, доцільно передбачити обов'язок роботодавця повідомляти причини такої відмови у письмовій формі, якщо особа, якій було відмовлено звернулася з відповідною вимогою.

Підсумовуючи, слід зазначити, що працівник більше, ніж роботодавець, зацікавлений у належному оформленні трудового договору, адже у випадку невизначеності він може зіткнутися з проблемою доведення як факту укладення трудового договору, так і окремих його умов. Винесення судом рішення про визнання трудового договору укладеним має наслідком обов'язок роботодавця внести відповідні записи до трудової книжки працівника.

Таким чином, порушення роботодавцями норм щодо форми трудового договору, його змісту, порядку оформлення прийняття на роботу не повинно негативно відображатися на правах і законних інтересах працівника.

### Список використаних джерел

1. *Сыроватская Л. А.* Трудовое"право : [учебник] / Сыроватская Л. А. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Юристъ, 1998.
2. *Горбачева Е. А.* Злоупотребление правом допуска к работе до заключения трудового договора / Е. А. Горбачева // Трудовые споры. – 2009. – № 4.
3. *Про* внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T140077.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T140077.html).
4. *Про* зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
5. *Ухвала* Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 21 травня 2003 р., справа № 6-16782к02 // Застосування законодавства про працю: судові рішення Верховного Суду України (2001–2010), роз'яснення судової практики / [за заг. ред. А. Г. Яреми]. – К. : Юрінком Інтер, 2012.



6. *Бегичев Б. К.* Трудовая правоспособность советских граждан / Бегичев Б. К. – М. : Юрид. лит., 1972.

7. *Коваленко О. О.* Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О. О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «ПРАВО». – 2011. – Вип. 16.

8. *Егоров В. В.* Совершенствование защиты от необоснованных отказов в приеме на работу / В. В. Егоров // Советское государство и право. – 1981. – № 9.

9. *Волкова О. Н.* Недопустимость необоснованного отказа в приеме на работу – важнейшая гарантия права на труд / О. Н. Волкова // Труды ВЮЗИ / [ред. В. С. Андреев]. – М. : ВЮЗИ, 1978. – Т. 62.

10. *Про дискримінацію в галузі праці та занять* : Конвенція МОП № 111 від 25 червня 1958 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_161).

11. *Кохан Н. В.* Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : автореф. на здобуття наук. ступеню канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. В. Кохан. – Одеса, 2008

### **Сімутіна Я. В. Укладення трудового договору: окремі проблеми теорії та практики**

Стаття присвячена дослідженню окремих проблем правового регулювання укладення трудового договору як правостворюючого юридичного факту в трудовому праві. Зокрема, розглянуто питання так званих прихованих трудових відносин. Проаналізовані новели законодавства про працю щодо заборони допущення працівників до роботи без укладення трудового договору. Сформульовані пропозиції доповнити проект Трудового кодексу України нормою, яка б закріплювала презумпцію трудових відносин.

Розглянуто поняття необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Запропоновано на рівні закону зобов'язати роботодавців повідомляти причини відмови у прийнятті на роботу у письмовій формі, якщо особа, якій було відмовлено, звернулася з відповідною вимогою.

*Ключові слова:* трудовий договір, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, укладення трудового договору, фактичний допуск до роботи, правостворюючий юридичний факт.

### **Симутіна Я. В. Заключение трудового договора: некоторые проблемы теории и практики**

Статья посвящена исследованию некоторых проблем правового регулирования заключения трудового договора как правообразующего юридического факта в трудовом праве. В частности, рассмотрен вопрос о так называемых скрытых трудовых отношениях. Проанализированы новеллы законодательства о труде относительно запрета допуска к работе без заключения трудового договора. Сформулировано предложение дополнить проект Трудового кодекса Украины нормой, предусматривающей презумпцию трудовых отношений.

Рассмотрено понятие необоснованного отказа в принятии на работу. Предложено на уровне закона обязать работодателей сообщать о причинах отказа в принятии на работу в письменном виде, если лицо, которому было отказано, обратилось с соответствующим требованием.

*Ключевые слова:* трудовой договор, необоснованный отказ в принятии на работу, заключение трудового договора, фактический допуск к работе, правообразующий юридический факт.

**Simutina I. V. Labour contract: some problems of theory and practice**

The article is devoted to some problems of legal regulation of the labour contract as a legal fact in labor law. In particular, the question of "disguised employment relationships" is considered. In modern legal practice there are many disputes about the finding of stay of persons in labor relations, not civil relations. In this regard, the novels of labor legislation concerning the prohibition of access to work without a labor contract are analyzed. The suggestions to supplement the Labour Code draft by the norm, which provides for a presumption of an employment relationship, is brought.

Radical rejection of the actual admission to work as an independent legal fact, that gives rise to the employment relationship, may cause adverse impacts on workers and violate basic principles of labor law. Consequently, the actual admission to work should have the same effects as documented employment. To improve the mechanism of protection of the rights of workers believe it is necessary in the draft Labour Code of Ukraine clearly identify provisions that would avoid the most contentious issues arising in the practical application of such grounds of the employment relationship, the actual admission to work. Positive and such that the interests of employees should recognize the changes made to the above mentioned Law Art. 235 of the Labor Code of Ukraine on employers' liability in case of actual admission of the employee to work without issuing an employment agreement (contract), obtaining a worker on a part-time, when actually doing the job full-time, set the enterprise, and payroll (compensation) without charge and pay a single fee for compulsory state social insurance and taxes. However, the above-mentioned legislative innovations to prohibit use the work of employees without issuing an employment contract do not solve the common problem today: making civil agreements to perform certain works or services rather than proper in such cases the employment contract.

It was found that the process of the conclusion of the employment contract today is complicated because of the lack of a legal obligation to conclude a contract in written form, as well as a clearly defined list of documents, that are provided by a person in the employment contract. It is proposed to prohibit an employer to require additional, unforeseen documents, that list and collect information about the person's previous work, its financial position and other data, except for special cases provided by law. In terms of the wider practice of using various methods and systems of professional selection (tests, exams, etc.) is extremely important to secure legal guarantees of employees in the professional selection process, which are absent in the current labor legislation.

The labor law, that prohibit unreasonable refusal to work, is more declarative and ineffective, due to the shortcomings of legal regulation of this issue. Thus, the law currently does not define nor reasonable nor unreasonable refusal to work. The concept of groundless refuse in a hire for job is considered. Lack of legally defined clear criteria for selection of candidates should be carried out at any position. By improving the legal regulation of grounds and procedure of the refusal to work it is necessary to consider the interests of the worker, which in unemployment and serious competition in the labor market is "dependent" on the decision of the employer. In particular, the new Labor Code should include the recognition criteria for refusal person in employment lawful or unlawful and the employer's obligation to state the reasons for the denial in writing if a person, who has been denied, addressed such a request.

*Key words:* employment contract, unjustified refusal to hire, contract of employment, the actual admission to work, lawmaking legal fact.