

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/210/93>

6. Про акціонування «державного спеціалізованого комерційного ощадного банку України: розпорядження Президента України від 20.05.1999 № 106/99-рп [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/106/99-%D1%80%D0%BF/card6#Public>.

7. Про деякі питання управління «Державним спеціалізованим комерційним ощадним банком України»: постанова Кабінету Міністрів України від 21.05.1999 № 876 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 21.

8. Про перелік об'єктів права державної власності, що не підлягають приватизації: Закон України від 7 липня 1999 р. № 847-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 37. – Ст. 332.

9. Про акціонування «державного спеціалізованого комерційного ощадного банку України: Розпорядження Президента України від 20.05.1999 № 106/99-рп [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/106/99-%D1%80%D0%BF>.

10. Про акціонерні товариства: Закон України від 17 вересня 2008 р. № 514-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 50-51. – Ст. 384.

УДК 349.22

**Краснов Є. В.**, к.ю.н., доцент,  
Національний університет «Одеська юридична академія»,  
м. Одеса, Україна

### **ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З РОБОТОДАВЦЕМ – ФІЗИЧНОЮ ОСОБОЮ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

20 травня 2015 року у Верховній Раді України було зареєстровано доопрацьований проект Трудового кодексу України № 1658 (далі – ТК України) [5], який був прийнятий в першому читанні 5 листопада 2015 року.

Особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем - фізичною особою регулюються главою 3 четвертої книги проекту ТК України. Так, ст. 304 встановлює необхідність укладення трудового договору у письмовій формі та його реєстрацію у центральному органі виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органах.

Насамперед, слід зазначити, що положення зазначеної статті фактично дублюють норми попередньої редакції чинного КЗпП України, яка діяла до 01.01.2015 р. та була скасована з набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 р. [3]

При прийнятті зазначеного Закону передбачалось, що скасування обов'язкової реєстрації трудового договору з роботодавцем – фізичною особою спростить процедуру укладення трудових відносин з працівниками, та саме тому було виключено ст. 24<sup>1</sup> КЗпП України, яка передбачала вимогу у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання.

Однак, на практиці такі нововведення не отримали однозначного схвалення як серед науковців, так і власне серед роботодавців – фізичних осіб, оскільки вимогу про реєстрацію трудового договору у державній службі зайнятості хоч і було скасовано, однак, в той же час, запроваджено обов'язок повідомлення роботодавцем відповідний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ДФС) за основним місцем свого обліку про прийняття працівника на роботу.

Відповідно до вимог діючого законодавства, повідомлення про прийняття працівника на роботу здійснюється у порядку, визначеному у постанові Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення ДФС та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу». Проте, в той же час, якщо враховувати положення абз. 5 ч. 8 ст. 9 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI [2], можна стверджувати, що роботодавець фактично двічі повідомляє органи ДФС про прийняття працівника на роботу – при подачі повідомлення про прийняття на роботу та при заповненні таблиці 5 додатку 4 у складі обов'язкової звітності щодо суми нарахованого доходу застрахованих осіб та єдиного соціального внеску.

На нашу думку, такий підхід є не зовсім виправданим та спричиняє ряд незручностей як для роботодавця, так і для самого працівника. Тому, вважаємо, за доцільне не встановлювати вимогу щодо повідомлення про прийняття працівника у положеннях проекту ТК України, а здійснювати таке повідомлення територіальних органів ДФС лише шляхом заповнення таблиці 5 додатку 4 у складі обов'язкової звітності за календарний місяць в якому виникли трудові відносини.

Слід зазначити, що редакція ст. 24 КЗпП України, яка діяла до 01.01.2015 р., встановлювала, що трудовий договір вважався укладеним тоді, коли працівника було фактично прийнято на роботу, але наказу чи розпорядження не було видано. Такий порядок укладення трудового договору з роботодавцем – фізичною особою є зручним, коли для роботодавця необхідним є негайне залучення працівника до роботи, наприклад, у разі відсутності працівника, який забезпечує роботу на

безперервному виробництві. Безумовно, в такому разі роботодавець може зазнати істотної матеріальної шкоди, але, разом з тим, необхідно передбачити також можливості захисту працівника в таких трудових відносинах.

На нашу думку, цьому сприятиме вимога про укладення трудового договору у письмовій формі. Тому відсутність у проекті ТК України можливості укладення так званого «усного» трудового договору, коли працівника було фактично допущено до роботи без укладення трудового договору, можна цілком вважати позитивним моментом, що сприятиме захисту прав працівника у більшій мірі.

Не можна однозначно стверджувати, що прийняття зазначеної норми проекту ТК України в існуючій редакції є кроком вперед у регулюванні порядку укладення трудового договору з роботодавцем – фізичною особою, оскільки така редакція ст. 304 проекту ТК фактично нівелює вже внесені зміни до законодавства.

Розглядаючи положення статті 306 проекту ТК України, яка передбачає обов'язок роботодавця – фізичної особи вести трудові книжки працівників, слід зазначити, що вона зберігає вимогу щодо засвідчення записів у трудовій книжці центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальними органами, на яких покладено обов'язок реєстрації трудових договорів.

Вважаємо, такий підхід достатньо виправданим, оскільки реєстрація трудового договору сприяє занесенню відомостей про роботу до трудової книжки, яка є основним документом про трудову діяльність працівника. Крім цього, надзвичайно важливою є та обставина, що переважна більшість роботодавців – фізичних осіб не мають достатніх правових знань щодо порядку укладення трудового договору за чинним трудовим законодавством, а тому працівник, з яким укладається трудовий договір потребує посиленого правового захисту. Тому на працівників державної служби зайнятості, при внесенні відомостей про роботу до трудової книжки, слід покласти також обов'язок перевірки змісту трудового договору щодо відповідності його чинному трудовому законодавству та законодавству про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Таким чином, враховуючий переваги та недоліки процедури укладення трудового договору з роботодавцем – фізичною особою у проекті ТК України та порівнюючи його з вимогами чинного законодавства, вважаємо за доцільне, з урахуванням проблем, які виникають на практиці, внести такі наступні до проекту ТК України.

Статтю 304 проекту ТК України викласти у такій редакції: *«Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу.*

*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 здійснюється шляхом заповнення відповідної таблиці звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за звітний період у якому виникли трудові відносини».*

До ст. 306 проекту ТК також доцільно внести певні зміни та викласти її наступним чином: *«При укладені трудового договору з фізичною особою роботодавець зобов'язаний протягом тижня з дня укладення трудового договору надати до державної служби зайнятості трудовий договір для перевірки його змісту щодо відповідності чинному трудовому законодавству та законодавству про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також трудову книжку працівника для засвідчення органами державної служби зайнятості відомостей про роботу».*

#### *Література*

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р., затв. Законом Української РСР № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

2. Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2-3. – Ст. 11.

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 // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.

4. Про порядок повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальних органів про прийняття працівника на роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 50. – Ст. 1612.

5. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).