

Наньєва М.І.

к.ю.н.,

асистент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення

Національний університет «Одеська юридична академія»

## ДОКУМЕНТИ, ЯКІ ПОДАЮТЬСЯ ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ Й ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

**Постановка проблеми.** Чітка правова регламентація процедури укладення трудового договору та її дотримання має особливе значення в сучасних соціально-економічних умовах, коли непоодинокими є випадки, в яких трудовий договір взагалі не укладається, особливо в тіньовому секторі економіки, або укладаються цивільно-правові договори, пов'язані з працею, незважаючи на наявність правових ознак трудового договору, передбачених законом.

Недосконалість правової регламентації процедури укладення трудового договору зумовлює виникнення проблем у правозастосовній практиці під час вирішення трудових спорів, перешкоджає ефективному захисту працівниками своїх трудових прав та інтересів у разі їх порушення. Таким чином, питання щодо документів, які подаються під час укладення трудового договору, має сьогодні актуальне значення й зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права, удосконалення чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України), а також правозастосовної практики в цій сфері з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду.

**Огляд останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні та практичні проблеми укладення трудового договору досліджуються в наукових працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишневецької, Г.С. Гончарової, О.В. Данилюка, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, О.О. Конопельцевої, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Б.А. Римаря, С.О. Сільченка, Є.Б. Хохлова,

Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, М.М. Шумила, О.М. Ярошенко та ін.

**Формулювання завдання дослідження.** Незважаючи на значну увагу вчених, приділену проблемам правового регулювання трудового договору, деякі питання теорії трудового договору, зокрема й порядок його укладення, потребують ґрунтовного наукового дослідження на основі оновленого трудового законодавства України та проекту Трудового кодексу України. Основним завданням статті є дослідження документів і відомостей про особу, які подаються під час укладення трудового договору; визначення загальних і спеціальних документів, які мають подаватися під час укладення трудового договору, дослідження проекту ТК України, внесення науково обґрунтованих пропозицій з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду.

**Виклад основного матеріалу.** У чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) документи, які подаються під час прийняття на роботу, перелічені в ч. 2 ст. 24, відповідно до якої особа, яка бажає працювати, має під час укладення трудового договору подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я й інші документи.

На нашу думку, зміст частини другої цієї статті є недосконалим, оскільки в ній говориться тільки про окремі документи, які громадянин зобов'язаний подати для укладення трудового договору.

У літературі пропонується поділити документи, які подаються під час прийняття на роботу, на 3 групи:

- подання яких під час працевлаштування є обов'язковим (документ, який посвідчує особу, трудова книжка й ін.);
- пов'язані з особливим характером роботи (про освіту, стан здоров'я й ін.);
- що подаються особою, яка працевлаштовується, за власною ініціативою (характеристики, рекомендації тощо) [1, с. 117].

На нашу думку, доцільно поділити документи, необхідні для укладення трудового договору, на загальні та спеціальні, а також передбачити документи, які особа може подати за власною ініціативою.

До загальних документів слід віднести передусім паспорт або інший документ, що посвідчує особу, і трудову книжку. Відповідно до п. 1 Положення про паспорт громадянина України, затвердженого Постановою Верховної Ради України від 26 червня 1992 р. № 2503-ХІІ [2], паспорт є документом, що посвідчує особу власника й підтверджує громадянство України. Паспорт є дійсним для укладання цивільно-правових угод, здійснення банківських операцій, оформлення доручень іншим особам для представництва перед третьою особою лише на території України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

У п. 1 Положення говориться про укладання цивільно-правових угод і не йдеться про укладання трудового договору. Як видається, зазначений пункт необхідно доповнити після слів «цивільно-правових угод» словами «трудового договору (контракту)».

Документами, які посвідчують особу, є також свідоцтво про народження, посвідчення біженця, військовий білет, довідка про звільнення, для іноземців – відповідний паспортний документ.

Відповідно до ч. 4 ст. 144 Сімейного кодексу України реєстрація народження дитини засвідчується свідоцтвом про народження, зразок якого затверджує Кабінет Міністрів України [3].

Інші зазначені вище документи слід віднести до спеціальних, оскільки вони подаються окремими категоріями осіб і підтверджують їх спеціальний статус. Так, відповідно до п. 1.4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення 29 липня 1993 р. № 58 [4], військовослужбовці, звільнені зі Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Прикордонних військ України, Цивільної оборони України, Управління охорони вищих посадових осіб України й інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України, і військовослужбовці, звільнені зі Збройних Сил колишнього Союзу РСР і Збройних сил держав – учасниць СНД, пред'являють військовий квиток. Звільнені з місця відбування кримінального покарання зобов'язані пред'явити довідку про звільнення.

Біженці під час укладення трудового договору подають посвідчення біженця, що являє собою паспортний документ, який посвідчує особу його власника, підтверджує факт надання йому в Україні статусу біженця і є дійсним для реалізації прав і виконання обов'язків, передбачених законодавством України відповідно до ст. 1 Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» [5].

До загальних документів, які подаються під час прийняття на роботу, належить трудова книжка. Відповідно до ч. 1 ст. 48 КЗпП України трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих і учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації.

Працівникам, що стають до роботи вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Студентам вищих і учням професійно-технічних навчальних закладів трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування.

Особи, які вперше шукають роботу й не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку (п. 1.4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників).

До загальних документів також слід віднести свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, крім випадків, коли трудовий договір укладається вперше, і довідку про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які не мають його відповідно до закону.

У передбачених законом випадках під час укладення трудового договору необхідно подати документ про освіту й довідку про стан здоров'я (медичну книжку). Ці документи слід вважати спеціальними документами, які подаються під час укладення трудового договору.

Документи для участі в конкурсі під час вступу на посаду державної служби передбачені ст. 25 Закону України «Про державну службу» [6]. Відповідно до частини першої зазначеної статті особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає в установленому порядку до конкурсної комісії такі документи:

- 1) копію паспорта громадянина України;
- 2) письмову заяву про участь у конкурсі із зазначенням основних мотивів щодо зайняття посади державної служби, до якої додається резюме в довільній формі;
- 3) письмову заяву, в якій особа повідомляє, що до неї не застосовуються заборони, визначені ч. ч. 3 або 4 ст. 1 Закону України «Про очищення влади», і надає згоду на проходження перевірки та на оприлюднення відомостей стосовно неї відповідно до зазначеного Закону;

4) копію (копії) документа (документів) про освіту;

5) посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою;

6) заповнену особову картку встановленого зразка;

7) у разі проведення закритого конкурсу – інші документи для підтвердження відповідності умовам конкурсу;

8) декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік.

Документи, зазначені в цьому переліку, є обов'язковими, а сам перелік є вичерпним, оскільки ч. 2 ст. 25 Закону забороняється вимагати від особи, яка претендує на зайняття вакантної посади державної служби, документи, не визначені частиною першою цієї статті.

Крім зазначених вище документів, особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, може додати до заяви про участь у конкурсі інші документи, крім тих, що зазначені в частині першій цієї статті, зокрема документи про підтвердження досвіду роботи.

До спеціальних документів слід віднести передбачену абз. 2 ч. 5 ст. 25 Закону України «Про державну службу» декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що подається за минулий рік перед призначенням на посаду державної служби переможцем конкурсу.

Важливим є питання щодо отримання від особи, яка працевлаштовується, інформації про неї та членів її родини. Стаття 25 КЗпП України забороняє вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну й національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачене законодавством.

У встановлених законом випадках під час прийняття на роботу особа зобов'язана подати автобіографію, що в загальному вигляді повинна містити ім'я, особисту та контактну інформацію (іноді необхідною є додаткова особиста інфор-

мація: сімейний статус, відомості про дружину/чоловіка, дітей), відомості про освіту, трудову діяльність, професійні якості. Це пов'язано з особливостями майбутньої роботи, що передбачає не тільки вимоги до відповідного кваліфікаційного рівня, а й до моральних якостей працівника. Так, автобіографія подається під час заміщення посад керівника навчального закладу, керівника установи професійно-технічної освіти, судді, прем'єр-міністра України тощо.

Під час укладення трудового договору з особою, яка не досягла вісімнадцяти років, роботодавець повинен отримати також письмову згоду одного з батьків. Відповідно до ч. 2 ст. 188 КЗпП України в разі прийняття на роботу (як виняток) осіб, які досягли п'ятнадцяти років, необхідною є згода одного з батьків або особи, яка його замінює.

Для укладення контрактів, зокрема з керівниками підприємств, установ, організацій, передбачається відповідна процедура та перелік документів [7, с. 844].

Після отримання необхідних документів, досягнення згоди щодо умов трудового договору й дати початку роботи, проходження медичного огляду в передбачених законом випадках роботодавець видає наказ про прийняття працівника на роботу. Зарахування на роботу відповідно до трудового договору оформлюється наказом або розпорядженням власника чи вповноваженого ним органу. У наказі чи розпорядженні має бути зазначено, в який структурний підрозділ (цех, відділ, дільницю) і на яку роботу (посаду) приймається особа. Назва роботи, професії чи посади записується відповідно до назви роботи, зазначеної в Національному класифікаторі професій.

У проекті ТК України [8] в окремій ст. 49 передбачений перелік документів і відомостей про особу, що подаються під час укладення трудового договору, що є позитивною новелою законопроекту порівняно з чинним КЗпП України.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 49 Проекту ТК України під час укладення трудового договору особою подаються такі документи:

1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням того, є ця робота основним місцем роботи чи роботою за сумісництвом);

2) паспорт громадянина України, а в разі його відсутності – інший документ, що посвідчує особу;

3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

4) довідка центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, про присвоєння ідентифікаційного номера платника податків (реєстраційний номер облікової картки платника податків), крім осіб, які відмовилися від прийняття такого номера та відповідно до закону мають відмітку в паспорті;

5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), якщо робота, на яку претендує особа, потребує спеціальних знань;

6) трудова книжка.

Документи, передбачені п. п. 3 й 6 цієї частини, не подаються в разі укладення трудового договору вперше.

У трудових кодексах зарубіжних країн міститься окрема стаття, в якій закріплений перелік документів, необхідних для прийняття на роботу. У більшості кодексів закріплений більш широкий перелік документів і відомостей про особу, що подаються під час укладення трудового договору, порівняно з КЗпП України.

Відповідно до ч. 1 ст. 26 ТК Республіки Білорусь [9] під час укладення трудового договору наймач зобов'язаний вимагати, а громадянин повинен пред'явити наймачу:

1) документ, що засвідчує особу, документи військового обліку (для військовозобов'язаних і осіб, які підлягають призову на військову службу);

2) трудову книжку (за виключенням осіб, які вперше стають до роботи, і сумісників);

3) документ про освіту чи документ про навчання, що підтверджує наявність права на виконання цієї роботи;

4) направлення на роботу за рахунок броні для окремих категорій працівників відповідно до законодавства;



5) індивідуальну програму реабілітації інваліда (для інвалідів);

б) декларацію про доходи та майно, страхове свідоцтво, медичну довідку про стан здоров'я й інші документи про підтвердження інших обставин, що стосуються роботи, якщо їх пред'явлення передбачене законодавчими актами.

Згідно з ч. 2 ст. 26 ТК Республіки Білорусь прийняття на роботу без зазначених документів не допускається.

Відповідно до ст. 104 ТК Литовської Республіки [10] роботодавець зобов'язаний вимагати від особи під час прийняття на роботу документ, що посвідчує ідентичність особистості, і свідоцтво державного соціального страхування. Якщо відповідно до трудового законодавства прийом на роботу пов'язаний із певною освітою чи професійною підготовкою, станом здоров'я, роботодавець зобов'язаний вимагати пред'явлення документів, що підтверджують освіту, професійну підготовку, стан здоров'я, а під час прийняття на роботу неповнолітнього віком від чотирнадцяти до шістнадцяти років – свідоцтва про народження, письмової згоди школи, у якій він навчається, а також одного з батьків чи іншого законного представника дитини та дозволу лікаря, який здійснює нагляд за здоров'ям дитини. Роботодавець має право вимагати пред'явлення також інших установлених законодавством документів.

У ст. 89 ТК Вірменії [11] також зазначено, що під час прийому на роботу громадян Республіки Вірменія чоловічої статі призовного віку та громадян, які не пройшли строкову військову службу, в установленому законодавством Республіки Вірменія порядку вимагається подання відповідної довідки про перебування на військовому обліку, про звільнення від проходження строкової військової служби чи про наявність права на відстрочення проходження строкової військової служби.

У трудових кодексах Республіки Молдова (ст. 57), Республіки Таджикистан (ст. 32), Киргизької Республіки (ст. 64), Азербай-

джанської республіки (ст. 48), Туркменістану (ст. 25), Республіки Узбекистан (ст. 80) крім документів, передбачених ч. 2 ст. 24 КЗпП України, зазначено й про такі документи: документи військового обліку; диплом про освіту, кваліфікаційне свідоцтво, яке підтверджує наявність спеціальної підготовки; медична довідка; страхове свідоцтво обов'язкового пенсійного страхування; довідка про наявність (відсутність) судимості й (або) факту кримінального переслідування чи про припинення кримінального переслідування на підставі реабілітації та деякі інші.

**Висновки.** Аналіз положень трудових кодексів окремих зарубіжних країн про документи й відомості, які подаються особою під час укладення трудового договору, свідчить про необхідність удосконалення відповідних норм КЗпП України, проекту ТК України. Чинний КЗпП України потрібно доповнити окремою статтею, в якій закріпити перелік загальних і спеціальних документів і відомостей, що необхідні під час прийняття на роботу, зокрема перелік додаткових документів, які можуть бути витребувані роботодавцем за деяких обставин.

Видається доцільним також унесення змін і доповнень до ст. 49 проекту ТК України. У ч. 1 цієї статті серед документів, які подаються особою під час укладення трудового договору, першим названа заява про прийняття на роботу. Слід відзначити, що в жодному з трудових кодексів зарубіжних країн, які досліджувалися, заява про прийняття на роботу не включена до переліку документів, які подаються особою під час укладення трудового договору. Такий підхід заслуговує на підтримку, адже заява про прийняття на роботу є складовою частиною процедури оформлення вже укладеного трудового договору або, як ще відзначається в літературі, одним з етапів правильного оформлення трудового договору. Тому заяву про прийняття на роботу слід виключити з ч. 1 ст. 49 проекту ТК України.

Доцільно було б унести доповнення до ч. 1 ст. 49 проекту ТК України та передба-

чити в ній такі документи: довідку про стан здоров'я (медичну книжку), якщо трудовий договір укладається для робіт, що вимагають попереднього чи періодичного медичного обстеження, а також під час укладення трудового договору з неповнолітньою особою. Таке доповнення є логічним, адже до переліку документів у ч. 1 ст. 49 законопроекту включено документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію),

якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань, який так само належить до спеціальних документів, необхідних для укладення трудового договору. Слід також включити до переліку документів у ч. 1 ст. 49 проекту ТК України письмову згоду одного з батьків, усиновителя чи піклувальника, якщо на роботу приймається неповнолітня особа віком від п'ятнадцяти до шістнадцяти років.

### **Анотація**

У статті досліджуються документи, які подаються під час укладення трудового договору за законодавством України, проектом Трудового кодексу України й законодавством окремих зарубіжних країн. Проаналізовано загальні та спеціальні документи, що подаються під час укладення трудового договору. Проаналізовано недоліки чинного законодавства в цій сфері та зроблені пропозиції щодо вдосконалення чинного Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду.

**Ключові слова:** трудове законодавство, законодавство зарубіжних країн, трудовий договір, укладення трудового договору, загальні документи для укладення трудового договору, спеціальні документи для укладення трудового договору.

### **Аннотация**

В статье исследуются документы, которые подаются при заключении трудового договора по законодательству Украины, по проекту Трудового кодекса Украины и по законодательству отдельных зарубежных стран. Проанализированы общие и специальные документы, которые подаются при заключении трудового договора. Проанализированы недостатки действующего законодательства в этой сфере и сделаны предложения по совершенствованию действующего Кодекса законов о труде Украины, проекта Трудового кодекса с учетом положительного зарубежного опыта.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, законодательство зарубежных стран, трудовой договор, заключение трудового договора, общие документы при заключении трудового договора, специальные документы при заключении трудового договора.

## **Nanieva M.I. Documents that are submitted at the conclusion of the labor contract under the legislation of Ukraine and certain foreign countries**

### **Summary**

The article is devoted to study the documents that are submitted at the conclusion of the labor contract under the legislation of Ukraine, the draft Labor Code of Ukraine and the legislation of certain foreign countries. The general and special documents which are submitted at the conclusion of the labor contract are analyzed. Disadvantages of current legislation has been analyzed and formulated proposals how to improve the provisions of the existing labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine, taking into account the positive foreign experience.

**Key words:** labor legislation, legislation of foreign countries, labor contract, conclusion of the labor contract, general documents at the conclusion of the labor contract, special documents at the conclusion of the labor contract.

**Список використаних джерел:**

1. Прилипка С.М., Ярошенко О.М., Мороз С.В., Малиновська К.А. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія / за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2013. 288 с.
2. Положення про паспорт громадянина України: Постанова Верховної Ради України від 26 червня 1992 р. № 2503-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 37. Ст. 545.
3. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 р. №2947-ІІІ. Відомості Верховної Ради України. 2002. № 21–22. Ст. 135.
4. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення 29 липня 1993 року № 58. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
5. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту: Закон України від 08 липня 2011 р. Відомості Верховної Ради України. 2012. №16. Ст. 146.
6. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VІІІ. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
7. Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах / за ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т. 1. С. 831–850.
8. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 263-3. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. Ст. 2/70.
10. Трудовой кодекс Литовской Республики от 04 июня 2002 года № IX – 926. URL: <http://constitutions.ru/?p=5828&page=3>.
11. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. № НО–124.