

11. Запобігання домашньому насильству і торгівлі жінками : підручник з проведення тренінгу / підгот. Р. Безпальча та ін. ; Winrock International. Київ : [б. в.], 2001. 256 с
12. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 20.04.2019).
13. Крочук М.І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2011. № 4. С. 464–471
14. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Міжнародний документ від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 20.04.2019).
15. Дріжчана С. В. Дотримання принципу гендерної рівності при реалізації громадянами права на працю. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 195–200.

УДК 349.2

Куцевич А. А.,
аспірантка кафедри трудового
права та права соціального забезпечення
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ ЗВІЛЬНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті проаналізовано концептуальні основи оптимізації правового регулювання порядку звільнення державних службовців. Деталізовано недоліки та прогалини сучасного стану правового регулювання порядку звільнення державних службовців. Розроблено та запропоновано шляхи вдосконалення правового регулювання вказаної царини.

Ключові слова: оптимізація, звільнення, державні службовці, державна служба, вдосконалення.

In the article the conceptual basis for optimizing the legal regulation of order dismissal of civil servants are analyzed. The shortcomings and gaps of the current state of legal regulation of order are detailed dismissal of civil servants. Ways to improve the legal regulation of this area have been developed and proposed.

Key words: optimization, dismissal, civil servants, civil service, improvement.

Національним законодавцем, прийнявши Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] замість застарілого Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII [2], вирішило ряд практичних та теоретичних проблем інституту державної служби, в тому числі й тих, що стосувались порядку звільнення державних службовців. Було розширено коло підстав, за якими може бути звільнено державного службовця, у тому числі й тих на необхідність закріплення яких вказували не один рік вітчизняні науковці (наприклад, у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов), та додатково роз'яснено зміст кожної із них в окремій статті. Загалом, порядок звільнення державних службовців набув досконалішого нормативного урегулювання, та в цілому є таким, що дозволяє функціонувати відповідним механізмам на належному рівні, забезпечуючи при цьому

публічну, професійну, політично неупереджену, ефективну, орієнтовану на громадян державну службу, яка функціонує в інтересах держави і суспільства.

Серед науковців, які у своїх працях здійснювали дослідження проблем правового регулювання порядку звільнення державних службовців, відзначимо внесок таких, як: В.О. Бабенко, В.А. Багрій, Б.О. Безкоровайний, Л.Р. Біла-Тіунова, А.Б. Гришук, Ю.С. Даниленко, А.В. Кірмач, О.Л. Кравчук, О.Є. Луценко, А.О. Монаєнко, О.М. Стець тощо. Водночас, в умовах, коли ще не всі проблеми правового регулювання порядку звільнення державних службовців є вирішеними, увага до таких питань залишається важливою. Правове регулювання порядку звільнення державних службовців має, із однієї сторони, забезпечувати високий рівень службово-трудова гарантій державних службовців, а із іншої сторони, має гарантувати їх захист від незаконних звільнень. Тому, дана тема дослідження є актуальною в сучасних умовах.

Значимою на даний момент є проблема конкуренції норм Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] та Кодексу законів про працю України [3]. Її зміст полягає у тому, що у відповідності до частини 3 статті 5 першого, на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом, поширюється дія норм законодавства про працю. Тобто, при звільненні державного службовця застосовуються норми обох нормативно-правових актів. Частина 2 статті 5 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] встановлює, що відносини, які виникають у зв'язку із припиненням державної служби, регулюються саме цим нормативно-правовим актом, а отже спеціальними нормами в частині визначення підстав та порядку звільнення державних службовців є саме норми цього нормативно-правового акту. Також про пріоритетність положень законодавства про державну службу над положеннями законодавства про працю зазначив Вищий адміністративний суд України у своєму інформаційному листі «Про розв'язання спорів, що виникають з відносин публічної служби» від 26.05.2010 № 753/11/13-10 [4]. В листі було встановлено, що норми трудового законодавства підлягають застосуванню лише у випадках, якщо нормами спеціальних законів не врегульовані спірні відносини, а також коли про можливість такого застосування прямо зазначено у спеціальному законі. Так, законодавцем в частині 2 статті 5 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] здійснено застереження «якщо інше не передбачено законом», а отже, законодавець все ж допускає можливість застосування норм Кодексу законів про працю України [3] для звільнення державних службовців, а тому це питання варто розглянути більш детально.

Порівнюючи зміст Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] із змістом Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII [2], відзначимо, що законодавець все ж значно зблизив норми законодавства про державну службу із нормами законодавства про працю, і тим самим вирішив ряд практичних проблем, на які раніше вказували вітчизняні науковці. Зокрема, перелік підстав для припинення державної служби було розширено, в тому числі й за рахунок тих, які закріплені в Кодексі законів про працю України [3] (наприклад, вже згадуване нами в даному підрозділі припинення державної служби у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов). Втім, як свідчить наше дослідження, для прикладу, в Кодексі законів про працю України [3] до цих пір наявні підстави для припинення трудових відносин із працівниками, які не є врахованими в змісті Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. Відзначимо позицію О.А. Монаєнка, який досліджуючи проблеми гарантій під час поновлення осіб на посаді державної служби, дійшов висновку, що у тому випадку, коли гарантії визначені статтею 40 Кодексу законів про працю України [3] щодо заборони звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, враховані в статті 87 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], то такі гарантії не можуть поширювати свою дію на відносини припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін, адже цією статтею чітко передбачаються, підстав для припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися

незалежно від волі сторін, є поновлення на посаді державної служби особи, яка раніше її займала [5]. На нашу думку, таким самим чином варто розглядати і співвідношення норм Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] та Кодексу законів про працю України [3]. Якщо відповідні підстави для звільнення державного службовця визначені у відповідному розділі Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], то тоді саме вони мають застосовуватись для звільнення державного службовця. Але в тому випадку, якщо відповідні підстави відсутні в законодавстві про державну службу, то застосовуються саме підстави, встановлені законодавством про працю. І наш аналіз його змісту свідчить про те, що такі підстави, наявні в Кодексі законів про працю України [3], та підстави, закріплені Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], все ж відрізняються.

Так, однією із таких підстав є хвороба або інвалідність державного службовця, які перешкоджають виконанню покладених на нього службових обов'язків. Стаття 39 Кодексу законів про працю України [3] передбачає можливість звільнення працівника за його ініціативою у тому випадку, коли ним було укладено строковий трудовий договір, але його стан здоров'я не дозволяє продовжувати державну службу. Звернемо увагу на те, що в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] наявні норми, які забезпечують збереження посади на час втрати працездатності, яка була зумовлена виконанням службових обов'язків (абзац 2 частини 2 статті 87 цього нормативно-правового акту). Але в тому випадку, якщо особа сама виявляє ініціативу звільнитись через стан здоров'я, у неї є таке право, передбачене трудовим законодавством. Тому, в умовах, коли така норма відсутня в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], сторони службово-трудова відносин можуть скористатись відповідною нормою законодавства про працю. Інший приклад, який наводився нами в цій роботі – також передбачене статтею 39 Кодексу законів про працю України [3] порушення керівником державного органу законодавства про державну службу в частині регулювання ним трудових правовідносин із державним службовцем, законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору. Така підстава припинення державної служби на сьогодні також відсутня в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], втім, на нашу думку, на практиці можливе виникнення ситуацій, коли державний службовець не бажає продовжувати службу у зв'язку з порушеннями, які вчиняються керівником державної служби. У такому випадку, на нашу думку, державний службовець може ініціювати своє звільнення, обґрунтовуючи підставу положеннями законодавства про працю.

Відзначимо, що у роз'ясненні Національного агентства України з питань державної служби від 20.02.2020 року №86 «Щодо процедури вивільнення державних службовців у зв'язку з припиненням державної служби за ініціативою суб'єкта призначення (стаття 87 Закону України «Про державну службу»)» [6], зазначено, що відповідно до частини 3 статті 5 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом. І тому, оскільки процедура звільнення державних службовців у зв'язку з припиненням державної служби за ініціативою суб'єкта призначення наразі врегульована положеннями Закону, саме його норми мають застосовуватись. Втім, звернемо увагу на те, що у наведених нами вище прикладах мова йде про звільнення державних службовців за їх ініціативою. Щодо доповнення Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] новими підставами, які зазначені в статті 39 Кодексу законів про працю України [3] (звільнення працівника за його ініціативою у тому випадку, коли ним було укладено строковий трудовий договір, але його стан здоров'я не дозволяє продовжувати працю, та порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору), тобто, підставами для звільнення за ініціативою самого державного службовця, то ця проблема була вирішена самим законодавцем у статті 86 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. Адже чинним законодавством про державну службу передбачено право державного службовця ініціювати своє звільнення без будь-яких

додаткових підстав. Єдина вимога, яка ставиться до державного службовця частиною 1 статті 86 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] – керівника державної служби має бути попереджено про це за 14 днів, втім частина 2 передбачає можливість звільнення до закінчення цього строку за взаємною домовленістю сторін службово-трудова відносин. Тобто, зміст статті 86 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] поширюється і на випадки звільнення державних службовців, які уклали строковий трудовий договір, але стан здоров'я яких не дозволяє продовжувати службу, та на випадок порушення керівником державної служби законодавства про працю, колективного або трудового договору.

Таким чином, на нашу думку, законодавець шляхом прийняття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] все ж у більшій мірі вирішив проблему конкуренції норм цього нормативно-правового акту та норм Кодексу законів про працю України [3], але окремі проблеми все ж зберігаються, передусім пов'язані із тим, що чинне законодавство все ще не заперечує можливості застосування норм законодавства про працю для регулювання процедури звільнення державного службовця. Вирішення цієї проблеми, на нашу думку, варто здійснити шляхом внесення наступних змін до чинного законодавства.

Передусім необхідно виключити будь-яку можливість застосування положень законодавства про працю до процедур вступу чи припинення державної служби. На нашу думку, сама природа проблеми конкуренції норм Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] та Кодексу законів про працю України [3] обумовлена тим, що положення першого щодо цього співвідношення можуть тлумачитись неоднозначно. Так, частина 2 статті 5 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] встановлює, що «відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються цим Законом, якщо інше не передбачено законом», а частина 3 цієї статті, що «дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом». Звернемо увагу на формулювання «якщо інше не передбачено законом» чи «не врегульованих цим Законом». Такі формулювання одразу формують розуміння того, що службово-трудова відносини регулюються положеннями одразу двох нормативно-правових актів. І коли мова йде про звільнення державних службовців, та відповідні підстави, закріплені його Розділом IX, на нашу думку, законодавець мав би виключити можливість застосовувати положення законодавства про працю до процедури припинення державної служби. А в тих нормах, де це необхідно, встановити прямі посилання на норми Кодексу законів про працю України [3] чи, для прикладу, Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників №58 [7].

Отже, в першу чергу, потребує змін частина 2 статті 5 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], зі змісту якої пропонуємо виключити формулювання «якщо інше не передбачено законом». Її зміст, на наше переконання, має бути наступним:

«[...] 2. Відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються цим Законом [...]».

Отже, в такому випадку буде прибрана неоднозначність в розумінні того, яким чином здійснюється регулювання звільнення державних службовців. Втім, окрім зазначеної зміни, змін також мають зазнати інші положення Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. Так, аналізуючи зміст Розділу IX даного нормативно-правового акту, звернемо увагу на те, що окрім норм, присвячених різноманітним підставам для припинення державної служби, в його змісті наявні лише дві норми – стаття 89, що врегульовує передачу державним службовцем справ і майна до звільнення, а також стаття 90, що містить посилання на Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV [8]. На нашу думку, даний розділ необхідно доповнити статтею, присвяченою розрахунку із державним службовцем та видачею йому трудової книжки, адже без цього процедура звільнення не може бути повною.

Тож, пропонуємо Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] доповнити новою статтею 89-1, за основу якої взяти статтю 47 Кодексу законів про працю України [3] із урахуванням специфіки службово-трудових відносин:

«Стаття 89¹. Розрахунок та внесення запису про припинення державної служби чи звільнення державного службовця до трудової книжки

1. Факт припинення державної служби чи звільнення державного службовця засвідчується наказом (розпорядженням про звільнення), який укладається в двох примірниках, та підписується керівником державної служби.

2. Керівник державної служби зобов'язаний в день припинення державної служби чи звільнення видати державному службовцю один примірник наказу про припинення державної служби чи звільнення державного службовця, забезпечити розрахунок з ним, а також на вимогу державного службовця внести запис про припинення державної служби чи звільнення державного службовця до трудової книжки».

Вважаємо, що доповнення Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] такою нормою дозволить закріпити регулювання усієї процедури звільнення державних службовців в рамках цього нормативно-правового акту, що в свою чергу усуне потребу звертатись до положень Кодексу законів про працю України [3].

Підсумовуючи здійснений аналіз, на нашу думку, в питаннях, що стосуються процедури звільнення державних службовців, має бути присутня однозначність правового регулювання. Закріплення в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] посилань на Кодексу законів про працю України [3] має бути конкретним – на норми, що врегульовують процедури. Якщо законодавець закріплює даним нормативно-правовим актом формулювання «відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються цим Законом», то вважаємо, що законодавство про державну службу має врегульовувати усі відповідні відносини, а не лише окремі із них.

Наступною практичною проблемою правового регулювання порядку звільнення державних службовців, на нашу думку, є відсутність типової форми наказу про звільнення державного службовця.

На нашу думку, розроблення будь-яких типових форм документів у сфері державної служби потрібне для того, щоб поширити на всіх учасників службово-трудових відносин єдиного порядку оформлення звільнення державного службовця. В сфері трудових відносин така типова форма наявна і є закріпленою Наказом Держкомстату України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (Форми N П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7)» від 05.12.2008 № 489 [9]. Втім, у сфері державної служби подібна форма відсутня, і як свідчить наш аналіз змісту форми №П-4, деякі її істотні умови є доволі сумнівними, якщо аналізувати їх з точки зору службово-трудових відносин. Окрім того, специфіка звільнення державного службовця все ж відрізняється від специфіки звільнення інших працівників, і такі відмінності не є врахованими у формі №П-4. При цьому також відзначимо, що Національне агентство України з питань державної служби прийняло низку різноманітних типових форм, наприклад форму Особової картки державного службовця [10] чи типову форму посадової інструкції державних службовців категорій «Б» та «В» [11]. Тому, прийняття типової форми наказу про звільнення державного службовця, на нашу думку, є цілком ймовірним, адже прийняття подібних нормативно-правових актів є притаманним діяльності Національного агентства України з питань державної служби.

Аналізуючи зміст форми №П-4 у контексті можливості її використання для звільнення державного службовця, звернемо увагу, що серед істотних умов такого наказу окрім підстави, виділено також причину звільнення, хоча в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] та Кодексі законів про працю України [3] відсутня вимога до суб'єктів службово-трудових відносин аргументувати причину звільнення. Також аналіз законодавства про державну службу свідчить про те, що специфіка звільнення державних службовців не є відображеною у цьому

нормативно-правовому акті. Так, стаття 89 Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] встановлює вимогу до державних службовців до звільнення з посади передати справи і довірене у зв'язку з виконанням посадових обов'язків майно. На нашу думку, наявність акту, який засвідчує факт передачі справ і майна є істотною умовою звільнення державного службовця, яка має бути відображена у відповідному наказі.

Для вирішення проблеми відсутності типової форми наказу про звільнення державного службовця пропонуємо Національному агентству України з питань державної служби прийняти відповідний наказ, в якому закріпити типову форму наказу про звільнення державного службовця.

Зміст відповідного наказу має бути наступним:

«Про затвердження типової форми наказу про звільнення державного службовця

Відповідно до розділу IX Закону України «Про державну службу», підпункту 4 пункту 4, пункту 9 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500, з метою встановлення єдиних вимог щодо змісту наказу про звільнення державного службовця наказую:

1. Затвердити типову форму наказу про звільнення державного службовця, яка додається.
2. Генеральному департаменту з питань управління персоналом на державній службі в установленому порядку забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.
3. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування».

Щодо самої типової форми, то на нашу думку, її істотними умовами мають бути наступні: 1) прізвище, ім'я та по-батькові державного службовця; 2) назва органу та структурного підрозділу, в якому державний службовець проходив службу; 3) назва посади; 4) категорія та ранг державного службовця; 5) підстава для звільнення державного службовця; 6) розмір вихідної допомоги, якщо державний службовець претендує на її отримання; 7) наявність акту про передачу державним службовцем справ і майна.

На нашу думку, затвердження такої типової форми наказу про звільнення державного службовця дозволить із однієї сторони удосконалить правове регулювання порядку звільнення державних службовців, а із іншої сторони – значно полегшить дану процедуру для керівників державної служби, зробивши її більш зрозумілою та точною.

Отже, здійснений аналіз дозволяє нам зробити висновок про те, що природа більшості проблем правового регулювання порядку звільнення державних службовців пов'язана із тим, що вітчизняний законодавець фактично синонімізує терміни «звільнення державного службовця» та «припинення державної служби, внаслідок чого «звільнення державного службовця» фактично не трансформувалось у самостійний правовий інститут. Щодо процедурних проблем, вважаємо, що фундаментальною проблемою, яка обумовила виникнення ряду інших недоліків правового регулювання, є часткове регулювання службово-трудова відносин законодавством про працю. Як нами встановлено, Закон України «Про державну службу» у цілому доволі якісно врегульовує ряд відносин, пов'язаних із проходженням державної служби. По суті, даний нормативно-правовий акт потребує досить незначних змін для того, щоб порядок звільнення врегульовувався виключно у спеціальному порядку. Втім, його чинний зміст все ще допускає можливість застосування до цієї процедури положень законодавства про працю, і як встановило наше дослідження, наслідком цього є можливість альтернативного регулювання ряду процедур.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. ст.43
2. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. N 52. ст.490

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50
4. Про розв'язання спорів, що виникають з відносин публічної служби: Лист Вищого адміністративного суду від 26.05.2010 № 753/11/13-10. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v753_760-10#Text (дата звернення 10.09.2021 року)
5. Монаєнко А.О. Проблеми гарантій під час поновлення осіб на посаді державної служби. Юридична газета. №7 (713). URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/inshe/problems-garantiy-pid-chas-ponovlennya-osib-na-posadi-derzhavnoyi-sluzhbi.html> (дата звернення 10.09.2021 року)
6. Щодо процедури вивільнення державних службовців у зв'язку з припиненням державної служби за ініціативою суб'єкта призначення (стаття 87 Закону України «Про державну службу»): Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби від 20.02.2020 року №86. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/uploads/public/5e4/f90/2d9/5e4f902d94aa3473329663.pdf> (дата звернення 10.09.2021 року)
7. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Мінпраці України, Мін'юсту України, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93> (дата звернення 10.09.2021 року)
8. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 49-51. ст. 376
9. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (Форми N П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7): Наказ Держкомстату України. Баланс-Бюджет від 23.12.2008. 2008 р. № 51. стор. 5
10. Про затвердження форми Особової картки державного службовця: Наказ НАДС від 19.05.2020 № 77-20. Офіційний вісник України. 2020 р. № 43. стор. 159. стаття 1402. код акта 99292/2020
11. Про затвердження Порядку розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій "Б" та "В": Наказ НАДС від 11.09.2019 № 172-19. Офіційний вісник України. 2019 р. № 82. стор. 147. стаття 2803. код акта 96437/2019

УДК 349.2(075)

Лець О.В.,
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Інституту права КНУ імені Тараса Шевченка

СТАДІЇ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ЗА ЗАГАЛЬНИМИ ПІДСТАВАМИ

У статті розкривається сутність оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними підставами та його стадії. Автор акцентує увагу на необхідності розмежування двох понять: «оформлення трудового договору» та «оформлення укладення трудового договору». Визначено три стадії оформлення трудового договору при працевлаштуванні за загальними підставами. У сучасній юридичній літературі під поняттям «оформлення» розуміють «оформлення трудового договору», як внесення власником або уповноваженим ним органом у документи, які мають правове значення для працівника, точних відомостей про нього і його роботу відповідно до чинного законодавства і досягнутої угоди, а також у встановлені строки. Позаяк