Розвиткові охорони праці як науки сприяла і нормотворча діяльність в означеній сфері в часи Радянського Союзу. Слід вказати, що правове регулювання охорони праці, починаючи з початку XX століття, було дійсно на високому рівні. І хоча ефективним таке правове регулювання назвати важко, оскільки застосуванню норм перешкоджали історичні умови, що обумовлювало формальність багатьох положень. Проте увага, яку приділяла радянська держава питанням охорони праці, згодом гідно оцінювалася істориками та аналітиками-соціологами.

Таким чином,необхідно визначити,що дослідження розвитку підходів до охорони праці у науці трудового права неможливе було б без дослідження у взаємному зв'язку і нормотворчої діяльності в означеній сфері, оскільки охорона праці розвивалася не внаслідок теоретичних розробок та наукового обґрунтованості її необхідності, а саме внаслідок первинного правового врегулювання означених питань.

БОХАНОВА І.А., *викладач кафедри цивільного та трудового права*

Луганський державний університет внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка

ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПРОБЛЕМИ ТЕРМІНОЛОГІЇ ТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Статтею 24 КЗпП України передбачено, що «укладення трудового договору» оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу».

Пленум Верховного суду України у своїй Постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від

06.11.1992 р. № 9, з приводу цього роз'яснив, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору, незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота проводилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу. Тому цілком закономірно постає запитання, що слід розуміти під термінами «укладення трудового договору оформляється наказом» та «незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене»?

Неоднозначність трактування згаданих понять у законодавстві та судовій практиці підкреслюють Г.І. Чанишева, Б.С. Стичинський, І.В. Зуб та В.Г. Ротань. Вони відзначають, що на практиці під оформленням трудового договору часто помилково розуміють лише видання наказу чи розпорядження власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу.

Тлумачний словник слова «оформити», «оформлені», пояснює так: надавати чому-небудь певного вигляду, певної форми; приймати когось та зараховувати кудись із дотриманням певних формальностей, виконувати певні формальності.

Виходячи із змісту ст. 24 КЗпП України та роз'яснень Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 р. № 9, під терміном «укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу" розуміється вказівка власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу бухгалтерії, відділу кадрів та іншим структурним підрозділам підприємства про нарахування працівникові заробітної плати, внесення його до штату працівників, роз'яснення правил

безпеки праці тощо; тобто «оформлення укладення трудового договору – це наказ власника або ж уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу».

Також неоднозначним є розуміння обсягу поняття «оформлення трудового договору», оскільки це поняття може в себе включати: досягнення угоди між працівником та власником, видання наказу про прийняття на роботу на основі досягнутої угоди, внесення записів до трудової книжки та вчинення інших, передбачених законодавством дій стосовно встановлення трудових відносин між працівником та роботодавцем; видання наказу про прийняття на роботу на основі вже укладеного трудового договору, внесення записів до трудової книжки та вчинення роботодавцем інших, передбачених законодавством дій стосовно встановлення трудових відносин між працівником та роботодавцем; видання наказу про зарахування працівника на роботу.

З огляду на вищевикладене буде виправданим розмежування двох понять: «оформлення трудового договору» та «оформлення укладення трудового договору».

Під «оформленням трудового договору» слід розуміти юридично значущі діяння сторін трудового договору, щодо надання йому обраної сторонами форми, яка визнається достатньою законодавством, а також внесення у документи, які мають правове значення для працівника та роботодавця, точних відомостей про трудовий договір відповідно до чинного законодавства і досягнутої угоди, а також у встановлені строки.

Під «оформленням укладення трудового договору» слід розуміти видання наказу про зарахування працівника на роботу та внесення роботодавцем у документи, які мають правове значення для працівника, точних відомостей про нього і його роботу відповідно до чинного законодавства вже після досягнення угоди між працівником та роботодавцем (у

випадку, якщо доказами укладення трудового договору є лише наказ роботодавця або фактичний початок роботи працівником) або після укладення трудового договору (у випадку, якщо підписувався сторонами письмовий договір).

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. Таке розуміння «оформлення трудового договору» видається надто звуженим, оскільки вбачає лише діяльність одного суб'єкта (однієї із сторін трудового договору) – власника або уповноваженого ним органу.

Теорія трудового права та практика застосування трудового законодавства виділяє три юридичні факти, з якими пов'язується момент укладення трудового договору: фактичний допуск до роботи; видання наказу власника про прийняття на роботу; підписання обома сторонами трудового договору у вигляді письмового документа.

Виходячи із вищевказаного, можна стверджувати, що оформлення трудового договору з точки зору чинного законодавства – це надання трудовому договору форми, яка передбачена законодавством як необхідна.

Оскільки необхідними і достатніми формами трудового договору згідно з чинним законодавством, є: наказ про прийняття на роботу; фактичний початок роботи працівником; підписання письмового договору, то і для оформлення укладення трудового вистачатиме лише вчинення одного із вищезазначених діянь, а саме – видання наказу, підписання сторонами письмового договору або фактичний початок роботи працівником.

Такий спрощений підхід законодавця до проблеми офо-

рмлення укладення трудового договору видається надто спрощеним, оскільки звільняє роботодавця від обов'язків та відповідальності щодо видання та правильного оформлення наказу про зарахування працівника на роботу, допускає можливість несвоєчасного видання наказу про зарахування на роботу взагалі та затримку видання наказу про зарахування на роботу на необмежений термін.

Все це підтверджується та набуває ще більшої проблематичності, з огляду на те, що чинне законодавство не передбачає ні чітко визначеної форми трудового договору для всіх категорій працівників, ні строків оформлення трудового договору, ні, тим більше, відповідальності за недотримання порядку оформлення трудового договору. А це призводить до порушення прав працівника під час заповнення його трудової книжки, призначенні пенсії тощо, а також до порушення інтересів держави.

ЖДАНКІН В.А., *викладач кафедри кримінально-правових дисциплін та адміністративного права*

Харківський економіко-правовий університет

УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ОХРАНА РЫНКА ЦЕННЫХ БУМАГ В УКРАИНЕ

Рынок ценных бумаг как одна из основных составляющих финансового рынка в Украине на сегодняшний день является развивающейся сферой [1, с. 35-37]. Одним из необходимых условий развития этого рынка является его уголовно-правовая охрана.

В литературе существуют разные определения ценных бумаг. Одним из наиболее точных мы считаем следующее. Ценная бумага – документ, удостоверяющий с соблюдением установленной формы и обязательных реквизитов имуще-