



**Алла Володимирівна АНДРУШКО,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права,  
*Alla\_Andrushko@ukr.net*

УДК 349.2

## ОКРЕМІ АСПЕКТИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

*Розглядаються теоретичні та практичні проблеми укладення трудового договору з урахуванням новел трудового законодавства щодо обов'язковості 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. Підкреслюється, що роботодавець повинен подати повідомлення про укладення трудового договору до фактичного допуску працівника до роботи; у свою чергу, повідомлення про переведення чи звільнення працівника не подається. Вироблені рекомендації для удосконалення практики у випадках, коли наказ та повідомлення про прийняття працівника на роботу видані, однак працівник з вини роботодавця не приступив до роботи у визначений день; працівник з невідомої причини не вийшов на роботу у визначений день; працівник з поважної причини не вийшов на роботу у визначений день. У зв'язку з цим, досліджені правові наслідки анулювання трудового договору. Анулювання трудового договору означає, що трудові відносини між роботодавцем і працівником не виникли. Невихід працівника на роботу має бути оформлений належним актом, службовою запискою керівника відповідного структурного підрозділу, в якому мав працювати працівник, про те, що він до роботи не приступив. Обґрунтовано, коли*



*новоприйнятий працівник у перший і наступні робочі дні був відсутній на роботі з поважної причини, він має право вимагати допуску роботи, а у разі відмови роботодавця на тій підставі, що трудовий договір анульовано, може звернутися до суду в порядку ст. 232 Кодексу законів про працю України. Зроблено висновок, що право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності виникає з настанням страхового випадку в період роботи (починаючи з першого робочого дня по день звільнення включно).*

**Ключові слова:** соціальне призначення трудового законодавства, працівник, роботодавець, порядок прийняття на роботу, порядок укладення трудового договору, територіальні органи Державної фіскальної служби, повідомлення про прийняття на роботу, трудовий договір, наказ про прийняття на роботу, анулювання трудового договору, тимчасова непрацездатність.

Ст. 24 КЗпП України визначає порядок прийняття працівників на роботу шляхом укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу та повідомлення територіального органу Державної фіскальної служби. Вимога про повідомлення є новелою, оскільки не була раніше відома трудовому законодавству, тому на практиці виникає чимало питань, які стосуються особливостей змісту такого повідомлення, відповідальності за порушення строків його подання, порядку скасування, у тому числі у випадку анулювання трудового договору, дати початку виникнення трудових правовідносин тощо. Відтак недостатня правова урегульованість порядку укладення трудового договору актуалізує теоретичні дослідження з цього напрямку.

Теоретичну базу дослідження формували праці Н. Б. Болотіної, В. Я. Бурака, Н. Д. Гетьманцевої, З. Я. Козак, М. О. Міщука, Т. В. Парпан, П. Д. Пилипенка, О. В. Прилипка, В. І. Прокопенка, Я. В. Сімутіної, О. М. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, С. М. Ярошенка та інших. У контексті теми, задекларованої автором, досліджувалися проблеми анулювання трудового договору [1], істотних умов трудового договору [2], реформування трудового законодавства у частині укладення трудового договору [3], порядку видання наказу про прийняття на роботу [4] та ін. Дослідження порядку укладення трудового договору з урахуванням змін до редакції ст. 24 КЗпП України від 28 грудня 2014 р. не проводилися.

*Мету наукового пошуку* вбачаємо у з'ясуванні порядку укладення трудового договору та аналізу ефективності змін до ст. 24 КЗпП України.

В умовах сьогодення державна політика України має бути спрямована на розвиток трудового законодавства у руслі його соціального призначення, соціальної цінності норм, які відображають баланс інтересів працівників, роботодавців та держави. У центрі уваги перебуває переосмислення загального порядку укладення трудового договору. 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 [5] (Закон № 77) у новій редакції викладена ст. 24 КЗпП України [6], якою передбачено, що 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. Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам (ДФС) про прийняття працівника на роботу затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 [7] (Порядок).

У зв'язку з цим, із КЗпП України виключена норма, відповідно до якої укладений у письмовій формі трудовий договір між працівником і фізичною особою, фізична особа повинна була в тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати в державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному Міністерством праці та соціальної політики України (ст. 24<sup>1</sup> КЗпП України), а також норма, яка встановлювала, що трудовий договір вважався укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично допущено до роботи (ч. 4 ст. 24 КЗпП України). Крім того, ст. 232 КЗпП України доповнена підставою, за якою безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявою працівників про оформлення трудового відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи. Відтак потрібно переглянути правову позицію Пленуму Верховного Суду України, застережену в постанові № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» [8], у якій фактичний допуск до роботи вважався укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи відома власника або уповноваженого ним органу.

Таким чином, з 1 січня 2015 р. повідомлення роботодавцем територіального органу ДФС про прийняття працівника на роботу є обов'язковим при укладенні трудового договору. Слід звернути увагу на те, що повідомляти потрібно тільки про прийняття працівника на роботу; про переведення чи звільнення не повідомляється. Істотним є те, що повідомлення необхідно подати до фактичного допуску працівника до роботи, до початку виконання роботи. За порушення цієї вимоги роботодавець притягується до відповідальності на підставі абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України — штраф у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, а посадовим особам роботодавця — штраф від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ч. 3 і 4 ст. 41 КпАП України) [9].

Не можемо не відзначити, що нові підходи є соціально прогресивними, оскільки законодавець, зобов'язуючи роботодавців



повідомляти територіальні органи ДФС про укладення трудових договорів з працівниками, мав на меті спонукати легалізацію оплати праці, мінімізувати тіньову зайнятість, яка негативно впливає на соціально-економічний розвиток держави. Для тих роботодавців, які раніше ухилялися від укладення трудових договорів, такі санкції будуть дієвими, а отримані кошти спрямовуватимуться на наповнення державного бюджету. Для самих роботодавців, які завжди дотримувалися вимог трудового законодавства, нововведення не матимуть негативної дії, тому, на нашу думку, соціальна політика держави мала б бути спрямована на пошук шляхів стимулювання зайнятості через запровадження сприятливого інвестиційного та податкового режиму для них, створення сприятливих правових умов для укладення трудових договорів через зниження рівня оподаткування заробітної плати та ін. Прикладом є норми, які встановлюють порядок надання роботодавцю права на зменшення чи компенсацію розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку зі створенням нових робочих місць, інфраструктурних проектів [10; 11]. Зрозуміло, що проблему легалізації зайнятості неможливо вирішити одними лише санкціями за порушення порядку укладення трудового договору, тому має бути застосований комплексний підхід.

Слід підкреслити, що повідомлення про прийняття працівника на роботу повинно подаватися власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів ДФС за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису або на паперових носіях разом з копією в електронній формі. Проте якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами, повідомлення подається лише на паперових носіях. Водночас зауважимо, що у випадку прийняття керівника на новостворене підприємство, установу, організацію повідомлення до територіальних органів ДФС підписується особою, яка визначена установчими документами.

Зміни трудового законодавства підштовхують до розв'язання ситуацій, коли трудовий договір укладений, наказ про прийняття працівника на роботу виданий і повідомлено територіальний орган ДФС, однак:

- 1) працівник з вини роботодавця не приступив до роботи у визначений день;
- 2) працівник з невідомої причини не вийшов на роботу у визначений день;
- 3) працівник з поважної причини не вийшов на роботу у визначений день.

У першому випадку має місце вина роботодавця за ситуації, коли працівник у перший день вийшов на роботу, але фактично не приступив до неї через відсутність необхідних умов, наприклад, технічних, організаційних. Також вина роботодавця буде тоді, коли він не повідомив, несвоєчасно повідомив територіальний орган ДФС про укладення



трудового договору, або допустив помилки у змісті повідомлення, у наслідок чого працівник не міг бути допущений до роботи у день, визначений наказом. На нашу думку, за подібних обставин час, протягом якого працівник не приступив до роботи, повинен розцінюватися як простий не з вини працівника (ч. 1 ст. 113 КЗпП України). Принагідно зауважимо, що відповідно до листа Міністерства соціальної політики України від 9 жовтня 2015 р. № 1336/13/84-15 [12] якщо у повідомленні про прийняття працівника на роботу роботодавцем допущена помилка, то виправити її можна таким чином: подається повідомлення типу «скасовуюче» з помилковими даними та одночасно подається повідомлення типу «початкове» з правильними даними.

Другий і третій маркований нами випадок має місце за ситуацій, коли працівник у перший робочий день не вийшов на роботу, тому роботодавцю потрібно з'ясувати причини неявки і залежно від цього — дочекатися його виходу на роботу або анулювати трудовий договір та скасувати наказ про прийняття на роботу. Анулювання трудового договору буде означати, що трудові відносини між роботодавцем і працівником не виникли. Звертаємо увагу, що КЗпП України не визначає порядок дій роботодавця за таких обставин. Водночас ст. 49 проекту ТК України [13] встановлює, що роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи, якщо наступного дня після укладення трудового договору він без поважної причини не став до роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню. У цілому підтримуючи законопроектну норму, вважаємо за доречне відмітити таке.

У ситуації, коли працівник у перший та наступні робочі дні не виходить на роботу і не повідомляє причини, звільнення його за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП України) буде неправомірним, оскільки працівник не розпочав роботи, не приступив до виконання трудових обов'язків, незважаючи на те, що простежується характерна ознака прогулу — відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня чи повний робочий день. Ми приєднуємося до думки Я. В. Сімутіної, що анулювання трудового договору некоректно відносити до різновиду його припинення, адже припинення трудового договору тягне за собою припинення трудового правовідношення, яке у цьому випадку так і не виникло [1, с. 287].

Неявка працівника на роботу повинна бути оформлена належним актом, також доцільно подати службову записку керівнику відповідного структурного підрозділу, в якому мав працювати працівник про те, що він до роботи не приступив. На нашу думку, в подібних ситуаціях правильно було б скористатися п. 4.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників від 29 липня 1993 р. № 58 [14], яка встановлює порядок дій роботодавця у випадку відсутності на роботі працівника в день звільнення. Відтак, на нашу думку, роботодавцю необхідно в день анулювання трудового договору надіслати за місцем реєстрації працівника поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки та долучити копію наказу про анулювання трудового договору. У разі, якщо працівник повідомив роботодавця про відмову приступити до роботи з особистих мотивів (наприклад, знайшов іншу роботу, відмовляється працювати та ін.), бажано було б отримати



від нього заяву про відкликання раніше поданої заяви про прийняття на роботу, на підставі якої видати наказ про анулювання трудового договору.

Третій, маркований нами вище, випадок стосується ситуації, коли новоприйнятий працівник у перший і наступні робочі дні був відсутній на роботі з поважних причин, але не мав змоги повідомити про них через непередбачувані, виняткові обставини, які склалися, приміром, аварію, стихійне лихо, хворобу тощо, або коли відсутній контакт з працівником чи його місцезнаходження невідоме, тому роботодавець, скориставшись нормою ст. 49 проекту ТК України, яка, зауважимо, не зобов'язує його розшукувати працівника чи чекати на нього визначену кількість днів, анулював трудовий договір. Відзначимо, що трудовим законодавством не передбачається норма, яка б зобов'язувала працівника негайно або протягом певного часу, повідомляти роботодавця про причини своєї відсутності на роботі, у тому числі, у перший робочий день, що, відповідно, ставить у невизначене положення роботодавця.

На практиці, звичайно, працівники, які опинилися у такій ситуації, будуть шукати можливість будь-якими засобами та способами особисто або через родичів, співробітників, знайомих повідомити роботодавця про обставини, що склалися. Проте навіть якщо повідомити не вдалося, а згодом працівник з'явиться на роботі й надасть підтвердження поважності причин його відсутності, на нашу думку, наказ про анулювання трудового договору потрібно скасовувати, в іншому разі такий працівник може звернутися до суду з позовною заявою про поновлення на роботі у порядку ст. 232 КЗпП України. За ситуації, коли у працівника немає документів про прийняття на роботу, він може звернутися із заявою до територіального органу ДФС і отримати відповідну довідку про укладення трудового договору та видання наказу.

У зв'язку з цим, зауважимо, що лікарняний листок, який підтверджує період хвороби працівника, яка настала у перший чи подальші робочі дні, є єдиним документом, на підставі якого виплачується допомога з тимчасової непрацездатності. Так, відповідно п. 12 Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. № 1266 [15], якщо у розрахунковому періоді перед настанням страхового випадку застрахована особа з поважних причин не мала заробітку або страховий випадок настав у перший день роботи, середня заробітна плата визначається виходячи з тарифної ставки (посадового окладу) або її частини, встановленої на день настання права на страхову виплату. У разі, коли тарифна ставка (посадовий оклад) не встановлена та відповідні дані відсутні, розрахунок проводиться виходячи з розміру мінімальної заробітної плати (або її частини), встановленого законом на день настання права на страхову виплату. Крім того, відповідно до ч. 2 ст. 22 Закону № 77 оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця, а починаючи з шостого дня — Фондом соціального страхування України за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності



(встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності), незалежно від звільнення застрахованої особи в період втрати працездатності у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

Зауважимо, що відповідно до ч. 2 п. 1 ст. 19 Закону № 77 «право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення), якщо інше не передбачено законом». Однак, на нашу думку, ця норма потребує уточнення, оскільки «період роботи» — це проміжок часу, в межах якого працівник працює відповідно до укладеного трудового договору, який обмежується першим і останнім робочим днем. «Час випробування» використовується для позначення умови трудового договору і має інше правове значення. Враховуючи викладене, а також те, що дата укладення трудового договору, видання наказу та повідомлення територіального органу ДФС мають передувати даті початку виконання роботи, пропонуємо внести зміни до зазначеної вище норми і після слів «у період роботи» вказати: «(починаючи з першого робочого дня по день звільнення включно)».

Соціальне призначення трудового законодавства полягає перш за все у створенні правових умов для забезпечення пріоритетного гарантування трудових прав та захисту законних інтересів працівників, поряд з роботодавцями та державою. Цей пріоритет знаходить сьогодні своє відображення у нормах, які регулюють порядок укладення трудового договору, легалізацію зайнятості, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, відповідальність роботодавця за порушення законодавства про працю при прийнятті на роботу.

Обсяг і мета дослідження обмеженні лише рамками окремих аспектів укладення трудового договору, зокрема, з урахуванням нововведень до ст. 24 КЗпП України. Базові питання, порушені у статті, можуть слугувати для подальшої наукової роботи, зокрема в таких напрямках, як порядок зміни та припинення трудового договору.

#### Список використаних джерел

1. *Сімутіна, Я. В.* Анулювання трудового договору: питання теорії та практики [Текст] / Я. В. Сімутіна // *Правова держава*. — 2010. — Вип. 21. — С. 284–289.
2. *Парпан, Т. В.* Істотні умови трудового договору [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. В. Парпан. — К., 2012. — 16 с.
3. *Міщук, М. О.* Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. О. Міщук. — Х., 2008. — 19 с.
4. *Плескун, О. В.* Видання наказу як важливий етап укладення трудового договору [Електронний ресурс] / О. В. Плескун // *Форум права*. — 2012. — № 4. — С. 733–737 ; Національна бібліотека України



- ім. В. І. Вернадського. — URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2012\\_4\\_120](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2012_4_120).
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. № 77-VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/77-19>.
  6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
  7. Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 [Текст] // Урядовий кур'єр. — 2015. — № 115. — 27 червня.
  8. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
  9. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.
  10. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
  11. Про затвердження Порядку компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2013 р. № 153 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/153-2013-п>.
  12. Про розгляд звернення : лист Міністерства соціальної політики України від 09.10.2015 р. № 1336/13/84-15 [Електронний ресурс] / Гаряча лінія кадровика. — URL : <http://kadrovik01.com.ua/regulations/1521/8453/8455/476288/>.
  13. Проект Трудового кодексу України від 26.12.2014 р. за № 1658 (н.д.У. Гройсман В. Б., Денисова Л. Л., Папієв М. М., Кубів С. І.) [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — 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).
  14. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
  15. Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266, в ред. постанови Кабінету Міністрів України від 26.06.2015 р. № 439) [Електронний ресурс] / Верховна Рада України.





Законодавство України. — URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-п>.

*Рекомендовано до друку  
кафедрою трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права  
(протокол № 7 від 14 січня 2016 року)*

Надійшла до редакції 10.01.2015

**Андрушко А. В. Отдельные аспекты заключения трудового договора**

*Рассматриваются теоретические и практические проблемы заключения трудового договора с учетом новелл трудового законодательства об обязательности уведомления центрального органа исполнительной власти по вопросам обеспечения формирования и реализации государственной политики по администрированию единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование о приеме работника на работу в порядке, установленном Кабинетом Министров Украины. Подчеркивается, что работодатель должен подать уведомление о заключении трудового договора до фактического допуска работника к работе; в свою очередь, сообщение о переводе или увольнении работника не подается. Выработаны рекомендации по совершенствованию практики в случаях, когда приказ и сообщение о приеме работника на работу выданы, однако работник по вине работодателя не приступил к работе в определенный день; работник по неизвестной причине не вышел на работу в определенный день. В связи с этим, исследованы правовые последствия аннулирования трудового договора. Аннулирование трудового договора означает, что трудовые отношения между работодателем и работником не возникли. Невыход работника на работу должен быть оформлен надлежащим актом, служебной запиской руководителя соответствующего структурного подразделения, в котором должен работать работник о том, что он к работе не приступил. Обосновано, когда вновь принятый работник в первый и последующие рабочие дни отсутствовал на работе по уважительной причине, он имеет право требовать допуска к работе, а в случае отказа работодателя на том основании, что трудовой договор аннулирован, может обратиться в суд в порядке ст. 232 Кодекса законов о труде Украины. Сделан вывод, что право на материальное обеспечение и социальные услуги по страхованию, в связи с временной потерей трудоспособности, возникает с наступлением страхового случая в период работы (начиная с первого рабочего дня по день увольнения включительно).*

**Ключевые слова:** социальное назначение трудового законодательства, работник, работодатель, порядок принятия на работу, порядок заключения трудового договора, территориальные органы Государственной фискальной службы, сообщение о приеме на работу, трудовой договор, приказ о приеме на работу, аннулирование трудового договора, временная нетрудоспособность.

**Andrushko, A. V. Specific Aspects of Concluding Labor Agreement**

*Theoretical and practical issues of concluding labor agreement taking into account the new laws concerning obligation of notification of central executive body on state policy formation and implementation issues for administration of a single contribution for compulsory state social insurance of the employee acceptance to work in the order established by the Cabinet of Ministers of Ukraine are considered in the article. It is emphasized that the employer must submit the notice about conclusion of labor agreement before the actual permit of the employee to work, in turn the notification of the transfer or dismissal of the employee is not supplied. Recommendations made for the practice improvement in cases where the order and notice of the admission of the employee to work have been done, but the worker due to the fault of employer did not commence the work at a certain day; the employee for an unknown reason did not come to work at a certain day; the employee for good reasons did not come to work at a certain day. In this regard, legal consequences of the employment agreement cancellation have been researched. Cancellation of employment agreement means that labor relations between the employer and the employee haven't occurred. Employee absence at work should be properly filed by the act, the memorandum of the head of the corresponding structural unit, where the employee had to work that he has not commenced his work. It is substantiated when the new employee in the first and the following working days was absent at work for a good cause, he has the right to require permission to work, and in case of refusal of the employer on the ground that the employment agreement is cancelled may apply to the Court in the order of art. 232 of Labor Code. A conclusion has been made that a right to financial security and social services according to the insurance in connection with temporary disability arises from the occurrence of the insured loss in the period (starting from the first working day until the day of discharge and including it).*

**Keywords:** *social appropriation of labor legislation, employee, employer, procedure for employment, procedure for concluding labor agreement, local bodies of State Fiscal Service, the notice about the employment, labor agreement, the order on employment, cancellation of employment agreement, temporary incapacity to labor.*

