

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»



СІМУТІНА ЯНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 349.2:331.101:351.9

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Одеса – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у відділі проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького Національної академії наук України.

Науковий консультант: доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент Національної академії
правових наук України,
заслужений діяч науки і техніки України
ХУТОРЯН Наталія Миколаївна,
Інститут держави і права ім. В.М. Корецького
Національної академії наук України,
завідувач відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
АНДРІЙВ Василь Михайлович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права та права
соціального забезпечення;

доктор юридичних наук, доцент
ВИШНОВЕЦЬКА Світлана Василівна,
Національний авіаційний університет,
завідувач кафедри цивільного права і процесу;

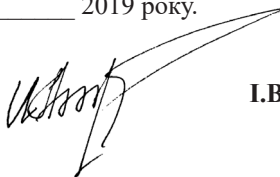
доктор юридичних наук, професор
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ,
професор кафедри трудового
та господарського права

Захист відбудеться «___» _____ 2019 року о ___ годині
на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного
університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса,
вул. Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитися у науковій бібліотеці Національного
університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса,
вул. Академічна, 2.

Автореферат розісланий «___» _____ 2019 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



І.В. Лагутіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Механізм правового регулювання суспільних відносин є достатньо динамічним явищем, на яке здійснюють свій стимулюючий вплив зміни, що постійно відбуваються в економічній та соціальній сферах нашої держави. Не може залишатись осторонь цих змін і трудове право, адже ті життєві обставини, що певний час могли залишатися поза межами його правового регулювання, на сьогодні завдяки своєму масовому поширенню потребують визнання їх як юридичних фактів. За останні кілька десятиліть у категоріальному апараті трудового права з'явилися й активно використовуються раніше невідомі поняття: «позикова праця», «дистанційна праця», «телепраця», «флексібіліті», «флексік'юріті», «секондмент», «прекаризація праці» тощо. І, навпаки, певні категорії трудового права, такі як трудові книжки або комісії по трудових спорах, з часом втрачають свою значущість.

Саме в юридичних фактах знаходить відбиток позиція законодавця з тих чи інших ключових питань, що дозволяє сформувати уявлення про політику держави в соціально-трудовій сфері, її певні тенденції. Очевидно, що подальше вдосконалення всієї правової системи та підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин залишаються одними з її першочергових завдань. Важливим кроком на шляху до їх розв'язання слід назвати ґрунтовне науково-теоретичне дослідження механізму правового регулювання трудових відносин та його окремих елементів, зокрема юридичних фактів. Таким чином, сьогодні дослідження юридичних фактів у трудовому праві з урахуванням загальносвітових тенденцій у сфері праці та зайнятості в умовах глобалізації, інформатизації, роботизації, мобільності громадян, які все менше обмежені у професійній діяльності будь-якими відстанями або кордонами, зумовлює актуальність теми дослідження, її важливе науково-теоретичне значення.

Проблематика юридичних фактів у трудовому праві в різних аспектах розглядалася у дослідженнях українських та зарубіжних учених, таких як В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, О.В. Барінов, Е.М. Бондаренко, Л.Ю. Бугров, В.Я. Бурак, В.С. Венедіков, С.В. Венедіков, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева, Ю.М. Гришина, А.З. Долова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, О.В. Кручинін, Л.М. Лебедев, К.Ю. Мельник, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, К.Л. Томашевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Юридичні факти та юридичні склади як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин були досліджені П.Д. Пилипенком у докторській дисертації «Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки» (2001 р.) та у кандидатських дисертаціях В.В. Єрьоменка (1998 р.), О.В. Данилюка (2008 р.). Як підстави припинення індивідуальних трудових правовідносин, юридичні факти були предметом дисертаційного дослідження Л.М. Русаль

(2012 р.). Проблематиці юридичних фактів у трудовому праві України були присвячені кандидатські дисертації Л.В. Солодовник (2004 р.) та В.А. Андронові (2014 р.). Аналізу проблем укладення та припинення трудового договору як юридичного факту за допомогою порівняльно-правового методу присвячені дисертаційні дослідження М.І. Наньєвої та В.Р. Шишлюк (2017 р.). Вказані праці мають важливе наукове і практичне значення, втім, вони не вирішили всіх теоретичних та практичних проблем юридичних фактів у трудовому праві України. Немає єдності серед учених у розумінні поняття, ознак, класифікації юридичних фактів та їх наслідків. Не применшуючи значення згаданих наукових досліджень тих або інших аспектів юридичних фактів, слід констатувати, що вони здебільшого мають розпорошений, подекуди суперечливий характер, недостатньо дослідженими залишаються юридичні факти у правовому регулюванні відносин, тісно пов'язаних з трудовими, тому виникає необхідність сформулювати сучасне вчення про юридичні факти у трудовому праві. Посилює актуальність теми дисертації те, що проблематика юридичних фактів крізь призму механізму правового регулювання в науці трудового права ще не була предметом спеціального комплексного дослідження.

Проблеми розуміння й відображення юридичних фактів у законодавстві, а також ефективності та вдосконалення механізму правового регулювання трудових відносин загалом не втрачають своєї актуальності з огляду на посталі перед українською наукою трудового права сучасні виклики, пов'язані з процесами євроінтеграції, міграцією робочої сили, зростанням рівня незадекларованої або тіньової зайнятості тощо. Загальновідомо, що від того, наскільки чітко визначені юридичні факти в законодавстві та повно і достовірно встановлені в процесі застосування права, залежить ефективність правового регулювання. Значна кількість судових спорів, що виникають із трудових правовідносин в останні роки, свідчить про недостатню ефективність механізму правового регулювання трудових відносин у нашій державі.

У законодавстві України про працю відсутнє належне нормативне закріплення юридичних фактів, хоча Кодекс законів про працю України й інші джерела трудового права так чи інакше містять цілу низку основних юридичних фактів або їх комплекс у різних статтях. У Книзі другій проекту Трудового кодексу України закріплюються підстави виникнення та припинення трудових відносин, утім, законопроект також є далеким від досконалості. Так, потребують суттєвого доопрацювання його окремі норми щодо укладення, зміни, призупинення та припинення трудового договору, а юридичні факти як підстави виникнення, зміни чи припинення правовідносин, що тісно пов'язані з трудовими, взагалі, не знайшли у проекті належного відображення.

Отже, незважаючи на те, що юридичні факти є необхідним елементом механізму правового регулювання і безпосередньо зумовлюють виникнення, трансформацію, припинення та відновлення трудових

і пов'язаних з ними правовідносин, у науці трудового права України на сьогодні відсутні ґрунтовні комплексні теоретичні дослідження, спрямовані на вироблення науково-обґрунтованої концепції юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин. Означене вище визначило наукову та практичну доцільність наукового переосмислення та подальшого дослідження юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження здійснено в межах таких тем науково-дослідної роботи відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України: «Проблеми застосування трудового і пенсійного законодавства України» на 2013-2014 роки (номер державної реєстрації РК 0112U007722); «Реформа трудового та пенсійного законодавства в умовах європейської інтеграції України» на 2015-2016 роки (номер державної реєстрації РК 0115U002139); «Правові проблеми реалізації та удосконалення трудового законодавства України» на 2017-2019 роки (номер державної реєстрації РК 0117U002699).

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розробка й обґрунтування концептуальних положень теорії юридичних фактів у трудовому праві, що включає вирішення проблем щодо поняття, особливостей, ознак, функцій, класифікації юридичних фактів у трудовому праві та характеристики їх основних видів, вироблення на цій основі пропозицій про вдосконалення чинного законодавства про працю та проекту Трудового кодексу України в цій сфері.

Для досягнення зазначеної мети у дисертації вирішувалися такі завдання:

розкрити основні методологічні підходи до дослідження поняття та структури механізму правового регулювання трудових відносин;

виокремити ознаки, на підставі яких уточнити визначення поняття «механізм правового регулювання трудових відносин»;

охарактеризувати юридичні факти як самостійний елемент механізму правового регулювання трудових відносин у їх системному взаємозв'язку з нормами права та відносинами, що включаються до предмету трудового права;

визначити поняття, особливості та ознаки юридичних фактів у трудовому праві;

обґрунтувати критерії класифікації юридичних фактів у трудовому праві, охарактеризувати їх різновиди та розробити на цій основі систему юридичних фактів у трудовому праві;

вдосконалити наукові положення про функції юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин;

виявити види дефектності юридичних фактів та їх складів у трудовому праві та встановити наслідки такої дефектності;

розкрити особливості презумцій та фікцій у механізмі правового регулювання трудових відносин;

удосконалити доктринальні підходи до розуміння поняття «трудовий договір» як визначального юридичного факту в механізмі правового регулювання трудових відносин;

з'ясувати моменти виникнення, зміни, призупинення, припинення та відновлення трудових правовідносин;

розкрити особливості юридичних фактичних складів, що зумовлюють динаміку трудових правовідносин, а також окремих видів правовідносин, що тісно пов'язані з трудовими;

сформулювати поняття «призупинення трудових відносин», встановити його особливості та різновиди;

визначити проблемні аспекти правозастосування, пов'язані з юридичними фактами у механізмі правового регулювання виникнення, трансформації (зміни, призупинення), припинення та відновлення трудових відносин;

розробити теоретично обґрунтовані пропозиції про внесення змін і доповнень до актів чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України в частині закріплення юридичних фактів.

Об'єктом дослідження виступають трудові відносини, що охоплюються дією відповідного механізму правового регулювання.

Предметом дослідження є юридичні факти у механізмі правового регулювання трудових відносин.

Методи дослідження. Особливості предмету дослідження зумовили його методологічну основу, яку складають сукупність філософських (світоглядних), загальнонаукових та спеціально-наукових методів. Використання діалектичного методу дозволило розкрити теоретико-методологічні засади юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин у контексті розвитку уявлень про механізм правового регулювання трудових відносин та юридичні факти як його складового елементу (підрозділи 1.1, 1.2). Завдяки цьому методу також було досліджено сучасний стан правового регулювання трудових відносин, що дало можливість виявити недоліки правового регулювання та сформулювати пропозиції про вдосконалення окремих положень чинного законодавства про працю та проекту Трудового кодексу України (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1-3.3, 4.3). За допомогою формально-логічного методу узагальнено доктринальні підходи до розуміння поняття «механізм правового регулювання трудових відносин»; виокремлено його ознаки, на підставі яких уточнено визначення поняття «механізм правового регулювання трудових відносин»; співвіднесено категорію «юридичні факти» з категоріями «норми права», «правовідносини», «принципи», визначено та розкрито їх зміст (підрозділи 1.1, 1.2). Системно-структурний метод сприяв обґрунтуванню критеріїв класифікації юридичних фактів, виокремленню та характеристиці їх різновидів (підпункт 1.2.2). Метод

моделювання застосовувався для вдосконалення поділу динаміки трудових відносин на відповідні стадії, характеристики їх змісту (підрозділи 3.1-3.3). Порівняльно-правовий метод використовувався для аналізу норм трудового законодавства інших країн та національного законодавства про працю (підрозділи 2.1, 3.3, 4.1, 4.2). Завдяки герменевтичному методу було з'ясовано сутність понять, що використовуються у трудовому законодавстві, виявлено їх недоліки та запропоновано власне бачення нормативного закріплення (підрозділи 2.1, 3.2, 4.3). Прогностичний метод дозволив визначити перспективи наукового дослідження теоретико-методологічних засад юридичних фактів, встановити і обґрунтувати шляхи вдосконалення правового регулювання виникнення, зміни, призупинення та припинення трудових відносин (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1-3.3).

Нормативну основу дисертації становлять: Конституція України, міжнародно-правові акти, акти трудового законодавства України та деяких зарубіжних країн.

Теоретико-методологічну базу дослідження складають наукові праці українських та зарубіжних учених у галузі філософії та теорії права, трудового, цивільного, цивільного процесуального права, права соціального забезпечення, інших галузей системи права України.

Емпіричну базу дослідження становлять рішення Конституційного Суду України, постанови Пленуму Верховного Суду України, узагальнення практики Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, постанови Верховного Суду та інші матеріали судової практики, офіційні звіти органів державної влади та місцевого самоврядування, матеріали офіційної статистики.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим у науці трудового права України спеціальним дослідженням, у якому на основі комплексного аналізу проблем нормативного та правозастосовного характеру розроблено концепцію юридичних фактів та їх складів у механізмі правового регулювання трудових відносин.

За результатами проведеного дослідження сформульовані такі найважливіші положення, що містять наукову новизну:

вперше:

- з позицій системного підходу обґрунтовано висновок про виокремлення в межах механізму правового регулювання трудових відносин як певної інструментальної системи з урахуванням основних стадій, які можуть проходити трудові відносини, відповідних мікромеханізмів: 1) виникнення трудових відносин; 2) трансформації (зміни, призупинення) трудових відносин; 3) припинення трудових відносин; 4) відновлення трудових відносин;

- доведено доцільність диференціації поняття юридичного факту трудового права та розгляду його у двох взаємопов'язаних якостях: як реального явища чи життєвої обставини, що настає у дійсності, існує

у часі і просторі, та як певної юридичної моделі явища, відображеної законодавцем у нормі права;

- запропоновано визначати юридичний факт у механізмі правового регулювання трудових відносин як реальну життєву обставину, з правовою моделлю якої норма права пов'язує настання певних юридичних наслідків у сфері трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин, здійснення чи набуття суб'єктивних прав та обов'язків, а також захист порушених або оспорюваних суб'єктивних трудових прав;

- сформульовано поняття дефектності юридичного факту в трудовому праві, під яким слід розуміти невідповідність будь-якої ознаки, властивості чи характеристики реальної життєвої обставини (юридичного факту) вимогам норми трудового законодавства;

- розроблено концепцію юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин з огляду на фактори, що зумовлюють особливості юридичних фактів у трудовому праві, а саме їх соціальне призначення, функції, різноманітність суспільних відносин, що охоплені предметом трудового права, та особливості методу правового регулювання цих відносин;

- встановлено, що особливістю трудового договору як юридичного факту в механізмі правового регулювання трудових відносин є властивість самостійно детермінувати юридичні наслідки у вигляді виникнення індивідуальних трудових правовідносин, а також бути імпліцитно присутнім в інших юридичних фактах (юридичних фактичних складах), що впливають на динаміку індивідуальних трудових правовідносин, а також обумовлюють виникнення й динаміку правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими;

- запропоновано легалізувати використання електронного документообігу в трудових відносинах, зокрема, з огляду на стрімкий розвиток інформаційних технологій необхідно передбачити можливість ознайомлення працівників у електронній формі з локальними нормативно-правовими актами й іншими документами, пов'язаними з трудовою діяльністю, укладення та зміну умов трудових договорів у електронній формі з використанням електронного цифрового підпису;

- доведено доцільність запровадження можливості вирішення колективних трудових спорів про визнання колективного договору, угоди недійсними у судовому порядку, встановивши при цьому суб'єктів, які можуть звертатися до суду з відповідною вимогою, а також підстави та наслідки визнання недійсними колективного договору, угоди, підсудність таких справ тощо;

- визначено поняття «призупинення трудових правовідносин» як однієї з факультативних стадій у динаміці трудових правовідносин, коли внаслідок законодавчо визначених причин роботодавець за своєю ініціативою, ініціативою працівника або третіх осіб тимчасово призупиняє виконання своїх обов'язків із забезпечення працівника роботою та, як

правило, має право призупинити виконання свого обов'язку щодо виплати працівнику заробітної плати, проте трудові правовідносини при цьому не припиняються;

- запропоновано легалізувати існуюче у сфері транскордонного співробітництва поняття “секондмент» як довготривалого відрядження або прикомандирування працівника за його згодою до іншого відокремленого структурного підрозділу (філії) компанії для виконання трудової функції в інтересах і під контролем приймаючої сторони, залишаючись у трудових правовідносинах з роботодавцем, який здійснив таке направлення;

вдосконалено:

- поняття трудового договору в сучасних умовах розповсюдження нестандартних форм зайнятості в частині відміни у деяких випадках обов'язкового підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, а також забезпечення роботодавцем належних умов праці;

- класифікацію юридичних фактів залежно від наслідків, що можуть наставати в результаті того чи того юридичного факту, на: 1) юридичні факти, що встановлюють трудові правовідносини; 2) юридичні факти, що змінюють трудові правовідносини; 3) юридичні факти, що припиняють трудові правовідносини; 4) юридичні факти, що перешкоджають виникненню або зміні трудових правовідносин; 5) юридичні факти, що призупиняють трудові правовідносини; 6) юридичні факти, що відновлюють трудові правовідносини;

- положення щодо підстав та правових наслідків визнання трудового договору недійсним. Зокрема, внесено пропозицію у проєкті Трудового кодексу України чітко визначити порядок, у якому трудові договори або їх умови визнаються недійсними, та строк, протягом якого недійсний трудовий договір має бути припинений роботодавцем, якщо неможливо продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону;

- перелік юридичних фактичних складів, на підставі яких можуть виникати індивідуальні трудові правовідносини, зокрема, з огляду на стрімкий розвиток суспільних відносин у сфері праці обґрунтовано недоцільність закріплення їх вичерпного переліку;

- правове регулювання зміни умов трудового договору з ініціативи його сторін, яке пропонується доповнити законодавчо закріпленням правом працівника ініціювати зміну умов трудового договору за наявності для цього певних підстав;

- процедуру оформлення переведень працівників на іншу роботу. Доведено, що оскільки саме письмові документи чітко демонструють волю учасників тієї чи тієї процедури, угода сторін про зміну умов трудового договору однозначно повинна мати письмову форму. Якщо трудовий договір укладений у письмовій формі, лише заяви працівника та видання наказу роботодавця недостатньо. У такому випадку сторонам необхідно складати спільний документ у вигляді додаткової угоди до трудового договору, який був би належним доказом відповідних змін;

– перелік підстав невідповідності працівника займаній посаді внаслідок його недостатньої кваліфікації. Зокрема, запропоновано доповнити його такою підставою, як «визнання підробленим диплома працівника про освіту та/або позбавлення працівника наукового ступеня кандидата або доктора наук за плагіат у встановленому законодавством порядку»;

дістало подальшого розвитку:

– визначення функцій юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин. Зокрема, встановлено, що вони, будучи закріплені в гіпотезі правової норми, можуть виконувати функцію «попереднього регулятора» трудових відносин, здійснюючи імпліцитний вплив на поведінку їх суб'єктів;

– характеристика трудового договору як складного одиничного юридичного факту, «ускладненого» наявністю певної процедури, передбаченої для його оформлення/фіксації, що здебільшого передбачає здійснення волевиявлення особою, яка працевлаштовується, у вигляді відповідної заяви про прийняття на роботу та роботодавцем – у вигляді видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу та/або укладення ними трудового договору в письмовій формі;

– положення щодо доцільності збереження правових наслідків, що виникають із дефектних юридичних фактів або складів у тих випадках, коли це відповідає інтересам працівника, з подальшим можливим виправленням дефектів, виходячи із специфіки трудових правовідносин, яким притаманний тривалий та переважно безперервний характер;

– наукова позиція щодо включення до проекту Трудового кодексу України основних ознак трудових правовідносин, про які йдеться у Рекомендації МОП №198, а також законодавчого закріплення додаткової підстави виникнення трудових правовідносин, а саме, визнання відносин, що існують на підставі цивільно-правового договору, трудовими за згодою сторін або за рішенням уповноваженого державного органу (Державної служби України з питань праці);

– положення щодо встановлення у законодавстві обов'язку роботодавця письмово інформувати працівників, які виконують роботу за трудовим договором на визначений строк, про появу вакансії на виконання роботи за трудовим договором на невизначений строк, встановлення максимальної сукупної тривалості послідовно укладених строкових трудових договорів, а також забезпечення доступу працівників, які працюють за такими договорами, до відповідного навчання з метою розширення їхніх навичок, кар'єрного розвитку та професійної мобільності, що відповідає загальноєвропейській практиці протидії прекаризації праці;

– позиції, які обґрунтовують об'єктивну потребу правової регламентації особливостей нестандартної зайнятості, зокрема дистанційної праці (телепраці) у законодавстві про працю, шляхом

поширення на таких працівників трудових прав і гарантій, передбачених для найманих працівників, які працюють за «класичним трудовим договором».

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані у дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній роботі – для подальшого дослідження теоретичних та практичних питань механізму правового регулювання трудових відносин та його елементів, зокрема, юридичних фактів, як на загальнотеоретичному, так і на галузевому рівнях (Акт впровадження Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України від 16.10.2018 року);

правотворчій діяльності – для розробки проектів концепцій розвитку законодавства України та окремих його галузей; підготовці проектів концепцій окремих нормативно-правових актів та проектів планів правотворчої роботи (Довідка про впровадження результатів наукової роботи Секретаріату Кабінету Міністрів України за підписом керівника Служби Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України від 17.10.2018 р. №71-07/10-18);

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства про працю, зокрема, судової практики, практики діяльності органів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань при здійсненні різних форм соціального діалогу;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення», «Правове регулювання праці та соціального захисту», підготовці навчально-методичних матеріалів із зазначених дисциплін (Довідка про впровадження результатів дисертаційного дослідження Національної академії державного управління при Президентові України від 12.10.2018 р. №1/15-15-672).

Апробація матеріалів дисертації. Висновки і положення дисертації обговорювалися на засіданні Південного регіонального наукового центру Національної академії правових наук України. Основні результати наукового дослідження оприлюднено на 29 міжнародних і всеукраїнських наукових та науково-практичних конференціях: IX Міжнародній науковій конференції «Законодавство України: проблеми та перспективи розвитку» (м. Косів, Івано-Франківська обл., 27-31 січня 2008 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми правової системи України» (м. Київ, 29 жовтня-01 листопада 2009 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Трудове

право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ» (м. Харків, 25 листопада 2011 р.); IX Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання реформування правової системи України (трудове право та право соціального захисту)» (м. Луцьк, 25-26 травня 2012 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.); IV Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); I Міжнародній науково-практичній конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 25-26 квітня 2013 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 27-28 вересня 2013 р.); II Международной научно-практической конференции «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права» (м. Мінськ, 1-2 листопада 2013 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Правові відносини: проблеми теорії та практики» (м. Київ, 15 листопада 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми юридичної науки на шляху розбудови держави і суспільства» (м. Суми, 5-7 червня 2014 р.); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Поняття та категорії юридичної науки» (м. Київ, 18 листопада 2014 р.); III Всеукраїнській науково-практичній конференції «Єдність та диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 листопада 2014 р.); V Міжнародній науковій конференції «Юридична наука і практика: виклики часу» (м. Київ, 12 березня 2015 р.); III Международной научно-практической конференции «Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества» (м. Мінськ, 23-24 жовтня 2015 р.); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Юридичні факти в системі правового регулювання» (м. Київ, 26 листопада 2015 р.); IV Всеукраїнській науково-практичній конференції (м. Харків, 27 листопада 2015 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Юридична наука та практика: виклики сучасних євроінтеграційних процесів» (м. Братислава, Словачка Республіка, 27-28 листопада 2015 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Тенденції розвитку трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі» (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Ефективність норм права» (м. Київ, 18 листопада 2016 р.); V Всеукраїнській науково-

практичній конференції «Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Проблеми кодифікації трудового законодавства України» (м. Київ, 26 квітня 2017 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасне, майбутнє» (м. Одеса, 19 травня 2017 р.); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правова реформа» (м. Київ, 23 листопада 2017 р.); VI Всеукраїнській науково-практичній конференції «Напрями розвитку трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика» (м. Харків, 5 жовтня 2018 р.).

Публікації. Основні положення дисертації викладено в 59 публікаціях, з яких 1 – одноосібна монографія, 24 наукові статті, опубліковані у фахових виданнях, перелік яких затверджений МОН України, 5 наукових статей, опублікованих у зарубіжних періодичних виданнях з юридичного напрямку, 29 тез доповідей і наукових повідомлень на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, чотирьох розділів, що включають дванадцять підрозділів, які містять чотири пункти, висновків, списку використаних джерел (455 найменувань) і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 463 сторінки, з яких основний зміст – 400 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, сформульовано мету і завдання дослідження, виокремлено об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлено наукову новизну одержаних результатів та їх практичне значення, наведено відомості про апробацію матеріалів дисертації, публікації, структуру та обсяг дисертації.

Перший розділ «Загальнотеоретичні та концептуальні аспекти механізму правового регулювання трудових відносин» складається з трьох підрозділів, у яких розкрито стан дослідженості проблем механізму правового регулювання трудових відносин та його елементів, зокрема юридичних фактів, у науці трудового права, розглянуто його основні методологічні та концептуальні аспекти, визначено поняття, роль та функції юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин, здійснено їх класифікацію.

У **підрозділі 1.1. «Теоретико-методологічні засади дослідження механізму правового регулювання трудових відносин»** встановлено, що категорія «механізм правового регулювання трудових відносин» як одна з визначальних категорій науки трудового права являє собою складний,

цілісний у своїх функціональних проявах об'єкт, що перебуває у стані безперервного руху.

Аналіз існуючих наукових підходів дозволив констатувати, що механізм правового регулювання трудових відносин є складним багатоаспектним явищем, яке може бути вивчене за допомогою різноманітних методологічних підходів і методів наукового пізнання. Поняття механізму правового регулювання трудових відносин розглянуто крізь призму динаміки з використанням інструментального, системного, структурно-функціонального та антропологічного методологічних підходів. Це дозволило охарактеризувати механізм правового регулювання трудових відносин як загалом, так і проаналізувати його окремі складові елементи, їх взаємозв'язки та взаємозалежність у межах однієї системи, акцентувавши увагу на дослідженні юридичних фактів як підстав виникнення традиційних та нестандартних трудових правовідносин, подальших перспектив забезпечення міжнародних стандартів гідної праці та належної реалізації права людини на працю.

Сформульовано висновок про наявність генетичного, причинно-наслідкового, функціонального, діалектичного та інших зв'язків між юридичними фактами трудового права і такими категоріями як норми права та правовідносини. За наявності норми права без юридичного факту трудові правовідносини неможливі, що дало змогу розкрити призначення юридичного факту як самостійного елемента механізму правового регулювання трудових відносин, а саме: виступати підставою руху правовідносин та детермінувати юридичні наслідки.

На підставі узагальнення існуючих наукових поглядів сформульоване авторське визначення поняття механізму правового регулювання трудових відносин як системи правових засобів (елементів), за допомогою якої відбувається регламентація суспільних відносин у сфері найманої праці з метою приведення їх у відповідність з визначеними державою моделями поведінки в рамках трудових правовідносин.

Аргументовано, що визначальним аспектом дослідження механізму правового регулювання трудових відносин є його галузева специфіка. По-перше, цей механізм починає працювати та здійснюється після процесу правотворчості, використовуючи результати цього процесу – нормативно-правові акти та передбачені ними локальні нормативні й індивідуальні акти, наприклад, колективний та трудовий договори, правозастосовні акти роботодавця тощо. По-друге, весь механізм правового регулювання трудових відносин будується на поєднанні принципу свободи праці та вільного волевиявлення особи на укладення трудового договору з існуванням «господарської влади роботодавця» (в нормативному аспекті) у межах існуючих трудових правовідносин. По-третє, генеза трудового законодавства, становлення якого

відбувалося в системі радянського соціалістичного права, зумовила особливу переважно імперативну природу норм, що регулюють трудові відносини, і тільки в останні десятиліття можна спостерігати, як у механізм правового регулювання трудових відносин поступово проникають диспозитивні елементи.

Підрозділ 1.2. «Концептуальні основи визначення юридичного факту як елемента механізму правового регулювання трудових відносин» включає в себе два пункти, в яких визначені концептуальні основи поняття та функцій юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин, проаналізовані основні підходи до класифікації юридичних фактів у правовій доктрині та запропоновано критерії класифікації юридичних фактів у трудовому праві.

У пункті 1.2.1. *«Поняття та функції юридичних фактів у трудовому праві»* на основі детального дослідження й узагальнення думки вчених щодо юридичного факту як загальнотеоретичної категорії, обґрунтовано необхідність диференціації поняття юридичного факту та розгляду його у двох взаємопов'язаних якостях: як реальне явище чи життєва обставина, що настає у дійсності, існує у часі і просторі, та як певна юридична модель явища, відображена законодавцем у нормі права. Таким чином, юридичний факт у механізмі правового регулювання трудових відносин запропоновано визначити як реальну життєву обставину, з правовою моделлю якої норма права пов'язує настання певних юридичних наслідків у сфері трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин, здійснення чи набуття суб'єктивних прав та обов'язків, а також захист порушених або оспорюваних суб'єктивних трудових прав.

Основна функція, що виконується юридичними фактами у правовому регулюванні трудових відносин, полягає у забезпеченні переходу загальної моделі прав і обов'язків до конкретної. З огляду на специфіку механізму правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, у межах цієї основної функції варто виокремити такі підфункції юридичних фактів, як: 1) забезпечення існування триваючих трудових правовідносин; 2) перешкоджання настанню певних правових наслідків; 3) анулювання юридичного значення інших фактичних обставин; 4) призупинення здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин; 5) відновлення прав та інтересів сторін трудового договору у випадку їх порушення, припинення чи призупинення. Доведено, що крім основної функції, юридичні факти можуть виконувати також цілу низку інших загальноправових функцій, таких як забезпечення законності, інформаційну, прогностичну, ідентифікаційну тощо. Зокрема, завдяки інформаційній функції до свідомості суб'єктів трудового права доводяться ті обставини, які призводять до юридичних наслідків, і формується правосвідомість суб'єктів трудового права. У процесі трудової діяльності особа усвідомлює, що настання бажаних або небажаних для неї правових наслідків обумовлено певними юридичними фактами, тому в одних

випадках вона прагне до виникнення певних юридичних фактів (підстав для преміювання, отримання пільг), а в інших – перешкоджає їх появі або намагається уникнути (підстави для застосування дисциплінарного стягнення). Прогностична функція полягає в тому, що суб'єкт трудового права здатний передбачити ті наслідки, які можуть настати, якщо він своїми діями матеріалізує нормативну модель юридичного факту.

Пункт 1.2.2. «Класифікація юридичних фактів у доктрині трудового права та проблеми їх усистемнення» присвячений дослідженню проблем класифікації юридичних фактів, задіяних у механізмі правового регулювання трудових відносин.

Аргументовано, що засадничим фактором для усистемнення юридичних фактів у трудовому праві є чітке визначення критеріїв їх класифікації. На підставі узагальнення поглядів дослідників сформульовано авторську класифікацію юридичних фактів у трудовому праві.

За вольовим критерієм юридичні факти можна класифікувати на події, діяння (дії та бездіяльність). Всі діяння варто поділяти на правомірні та неправомірні. Правомірні дії поділяються на юридичні акти, тобто дії, які спеціально здійснюються суб'єктами з метою вступу в певні правовідносини, та на юридичні вчинки, при чому останні не притаманні трудовому праву. Підставами виникнення, трансформації, припинення та відновлення трудових правовідносин переважно є юридичні акти, які можна класифікувати на односторонні акти суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, інших суб'єктів, зокрема органів державної влади, та двосторонні (багатосторонні) договори (угоди) про працю.

Поза межі класифікації за вольовим критерієм на діяння та події варто винести стани та строки, які за своєю природою є особливими видами юридичних фактів у трудовому праві, оскільки наділені властивістю в одних випадках мати зв'язок із волею учасників трудових правовідносин, а в інших не мати такого зв'язку.

Залежно від наслідків, що можуть наставати в результаті того чи того юридичного факту, їх можна класифікувати на: 1) юридичні факти, що встановлюють трудові правовідносини; 2) юридичні факти, що змінюють трудові правовідносини; 3) юридичні факти, що припиняють трудові правовідносини; 4) юридичні факти, що перешкоджають виникненню або зміні трудових правовідносин; 5) юридичні факти, що призупиняють трудові правовідносини; 6) юридичні факти, що відновлюють трудові правовідносини.

Залежно від свого соціального змісту юридичні факти у процесі розвитку трудових правовідносин можуть бути негативними, позитивними та нейтральними. Так, для розвитку трудових правовідносин позитивними фактами буде, наприклад, підвищення кваліфікації, виплата працівнику премії тощо. Негативними – порушення трудової дисципліни, завдання матеріальної шкоди. Нейтральними – відрядження, тимчасове переведення на іншу посаду для заміни відсутнього працівника тощо.

За своєю структурою юридичні факти можуть бути прості та складні. В свою чергу, слід розмежовувати одиничний складний юридичний факт та юридичний фактичний склад як сукупність (систему) юридичних фактів, необхідну для настання правових наслідків. Класифікувати юридичні фактичні склади можна за різними критеріями, найпоширенішим із яких у теорії права є: 1) за характером зв'язку між елементами-юридичними фактами (вільно пов'язані, складні (пов'язані) та змішані); 2) за ступенем визначеності (визначені та відносно-визначені); 3) за порядком та обсягом накопичення (завершені та незавершені).

У *підрозділі 1.3. «Юридичні презумпції та фікції в механізмі правового регулювання трудових відносин»* охарактеризовано презумпції та фікції в механізмі правового регулювання трудових відносин. Обґрунтовано, що вони не є власне юридичними фактами, водночас мають з ними тісний зв'язок. Деякі юридичні факти у трудовому праві презюмуються, а фікції можуть використовуватися для заміщення певних юридичних фактів або опосередковано впливати на виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин. Під час розроблення нового Трудового кодексу України варто особливо ретельно підходити до питання формулювання та закріплення правових презумпцій та фікцій у тексті Кодексу з метою забезпечення збалансування інтересів суб'єктів трудових правовідносин – працівника і роботодавця. В умовах розширення приватноправових засад у сфері регулювання праці особливого значення набуває презумпція добросовісності сторін трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, яка безпосередньо стосується проблеми зловживання правом. На підставі того, що у ст. 1 проекту Трудового кодексу України основним його завданням визначено створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових правовідносин, запропоновано прямо закріпити в тексті зазначеного кодифікованого акту презумпцію добросовісності за аналогією з цивільним правом та принцип заборони зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин.

В умовах появи нових нетипових форм зайнятості та високого рівня незадекларованої праці в нашій державі обґрунтовано доцільність законодавчого закріплення презумпції трудових відносин, яка повинна забезпечити захист інтересів працівника в межах соціального призначення галузі трудового права, та запропоновано передбачити в проекті Трудового кодексу України таку норму: «У випадку виникнення спору щодо правової природи укладеного між сторонами договору, за умовами якого особа виконує роботу за винагороду для іншої особи, вважається, що між сторонами укладений трудовий договір, якщо роботодавець не доведе зворотнє». Водночас, з огляду на необхідність урівноваження запропонованої вище презумпції трудових відносин під час встановлення природи спірних правовідносин, наголошено на дотриманні принципу верховенства фактів, відповідно до якого при застосуванні та тлумаченні

правової норми слід виходити не тільки з її формального змісту, а й враховувати фактичний зміст правовідносин, що існують між сторонами.

Другий розділ «Теоретико-правова характеристика юридичних фактів у механізмі виникнення індивідуальних трудових правовідносин» складається з двох підрозділів, у яких розкривається значення трудового договору як основного юридичного факту трудового права, проаналізовано поняття трудового договору в світлі нових викликів сучасного механізму правового регулювання виникнення трудових відносин, а також досліджуються юридичні фактичні склади як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин.

У *підрозділі 2.1. «Трудовий договір як основний юридичний факт у трудовому праві: традиційні та новочасні підходи»* встановлено, що роль трудового договору як юридичного факту в механізмі правового регулювання трудових відносин полягає в забезпеченні переходу від абстрактної моделі прав і обов'язків працівника і роботодавця, передбаченої нормами трудового права, до конкретної, зміст якої складають суб'єктивні права та юридичні обов'язки учасників трудових правовідносин.

На стадіях виникнення та відновлення трудових правовідносин трудовий договір є бажаним результатом, якого прагнуть сторони, на стадії їх трансформації та припинення трудовий договір завжди існує. Отже, особливістю трудового договору як юридичного факту в механізмі правового регулювання трудових відносин є властивість самостійно детермінувати юридичні наслідки у вигляді виникнення індивідуальних трудових правовідносин, а також бути імпліцитно присутнім в інших юридичних фактах (фактичних складах), що впливають на динаміку індивідуальних трудових правовідносин, а також обумовлюють появу й динаміку правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими.

Авторське бачення трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин полягає в розгляді його як складного одиничного юридичного факту, «ускладненого» наявністю певної процедури, передбаченої для його оформлення/фіксації, що здебільшого передбачає здійснення волевиявлення особою, яка працевлаштовується, у вигляді відповідної заяви про прийняття на роботу та роботодавцем – у вигляді видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу та/або підписання ними трудового договору у письмовій формі. Такий підхід підтверджує концепцію автора щодо розгляду юридичного факту в двох взаємопов'язаних якостях: як життєву обставину та правову модель обставини, закріплену в нормах права. Завдяки тому, що кожний трудовий договір може мати свої особливі умови, трудові договори відрізняються між собою, але загалом всі вони відповідають своїй абстрактній правовій моделі, закріпленій у нормах закону.

Визначено, що на сьогодні момент виникнення трудових правовідносин пов'язується законодавцем з виданням наказу роботодавця

та відповідного повідомлення про прийняття працівника на роботу. Питання про те, коли працівник повинен стати до роботи і що робити, якщо він так і не розпочне роботу, у чинному законодавстві не врегульовані. Для таких випадків обґрунтовано доцільність законодавчо передбачити процедуру анулювання трудового договору шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця та письмового повідомлення працівника, який не приступив до роботи у визначений строк без поважних причин, про анулювання укладеного з ним трудового договору.

У *підрозділі 2.2. «Виникнення індивідуальних трудових правовідносин на підставі юридичного фактичного складу»* встановлено, що для юридичних фактичних складів як підстав виникнення, трансформації, припинення та відновлення трудових правовідносин нормою права визначений порядок накопичення окремих юридичних фактів, які мають однакову юридичну силу та повинні слідувати один за одним у певній послідовності, а наявність попереднього юридичного факту у складі необхідна для настання наступного. Наприклад, у випадку укладення трудового договору на підставі рішення суду внаслідок оскарження особою необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, відповідне рішення суду як елемент юридичного фактичного складу повинно обов'язково передувати укладенню трудового договору.

Обґрунтовано, що правоутворювальні юридичні фактичні склади у трудовому праві можуть бути як однорідними, так і комплексними, тобто складатися з юридичних фактів, що притаманні як трудовому праву, так і іншим галузям права. Наприклад, порядок обрання на посаду членів та голови наглядової ради акціонерного товариства, визначений у статтях 53–54 Закону України «Про акціонерні товариства», належить до процедур, які передують укладенню трудового договору (контракту), водночас вказані норми не належать до трудового законодавства, а є нормами корпоративного права.

Встановлено, що більшість юридичних фактичних складів у трудовому праві слід розглядати як активні, адже вони обов'язково включають в себе індивідуальні волевиявлення суб'єктів трудових правовідносин.

Рішення суду як юридичний факт у механізмі правового регулювання трудових відносин може виступати підставою виникнення трудових правовідносин тільки в сукупності з трудовим договором, тобто як елемент юридичного фактичного складу, але самостійно «утворювати» трудові правовідносини воно не здатне. Звернення за судовим захистом на стадії прийняття на роботу можливе тільки за наявності існуючих відносин, які в науці трудового права називаються такими, що передують трудовим або відносинами з працевлаштування, що виникають між конкретним роботодавцем та особою, яка претендує на отримання роботи чи зайняття певної посади.

Доведено доцільність включення до переліку підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин, передбаченого проектом Трудового кодексу України, такого юридичного факту, як «направлення на роботу осіб у рахунок квоти або нормативу робочих місць», а поряд із «призначенням на посаду» включення таких юридичних фактів, як «затвердження на посаді» та «погодження на посаду», які відрізняються від першого за своєю природою. Крім того, з огляду на стрімкий розвиток суспільних відносин у сфері праці, пропонується відмовитися від вичерпного характеру цього переліку при формулюванні відповідної редакції статті Трудового кодексу України.

Третій розділ «Проблеми юридичних фактів у механізмі трансформації (зміни, призупинення) та припинення індивідуальних трудових правовідносин» складається з трьох підрозділів, у яких розкрито особливості юридичних фактів у механізмі трансформації (зміни, призупинення), припинення та відновлення індивідуальних трудових правовідносин.

Підрозділ 3.1. «Юридичні факти як підстави зміни індивідуальних трудових правовідносин» присвячений дослідженню підстав зміни трудових правовідносин.

Обґрунтовано, що поняття «зміна трудових правовідносин» є ширшим, ніж поняття «зміна трудового договору». Зміна трудового договору є певним етапом у розвитку трудових правовідносин, на якому відбувається зміна суб'єктивних прав та обов'язків працівника і роботодавця, що випливають із раніше встановлених ними умов трудового договору, в результаті вчинення правомірних дій. Такими правомірними діями сторін або юридичними фактами – підставами зміни трудового договору – є переведення працівника на іншу роботу, за винятком переведення на роботу до іншого роботодавця, переміщення й зміна істотних умов трудового договору в разі змін в організації виробництва і праці. Зміна трудових правовідносин, крім зміни суб'єктивних прав і обов'язків працівника та роботодавця за їхнім волевиявленням, може бути пов'язана також з прийняттям чи скасуванням локальних нормативно-правових актів, що поширюють свою дію на сторін трудового договору; настанням певних подій, наприклад, хвороби працівника, вагітності, що не залежать від волі сторін. Зміна власника юридичної особи-роботодавця, її підвідомчості чи її реорганізація за загальним правилом не є підставою для змін трудового договору, водночас є зміною трудових правовідносин у частині заміни сторони правовідносин або її правового статусу.

У роботі узагальнено доктринальні підходи до розуміння поняття «переведення працівника». Обґрунтовано, що за загальним правилом «переведення», з позиції його розгляду як юридичного факту, на відміну від «переміщення» та «зміни істотних умов праці», включає в себе волевиявлення двох суб'єктів правовідносин – роботодавця і працівника, окрім тимчасового переведення працівника без його згоди строком

до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором відповідно до ч. 2 ст. 33 КЗпП України.

Детальний аналіз чинного законодавства та наукової літератури викликав сумнів щодо доцільності запровадження терміна «новація» до категоріального апарату галузі трудового права для позначення випадків зміни умов трудового договору. Основні положення про новацію протягом тривалого часу розроблялися в цивілістичній доктрині. У сучасному цивільному праві новація розглядається передусім як спосіб припинення зобов'язання. Отже, по-перше, новація спрямована саме на заміну первісного зобов'язання новим, а не на зміни в існуючому зобов'язанні. По-друге, вона характеризується подвійною правовою природою, адже є одночасно підставою припинення одних зобов'язальних правовідносин та підставою для виникнення нових між тими ж сторонами.

Обґрунтована необхідність зберегти за роботодавцями право змінювати умови трудового договору в односторонньому порядку за наявності для цього вагомих об'єктивних підстав, зокрема змін організаційного, технологічного, виробничого характеру, викликаних зовнішніми, в першу чергу, економічними обставинами.

Сформульовано основоположні правові принципи функціонування юридичних фактів у механізмі правового регулювання зміни трудових правовідносин: 1) принцип вільного волевиявлення сторін на зміну трудового договору та умов праці; 2) принцип обґрунтованості змін трудового договору й умов праці; 3) принцип рівності сторін (працівника та роботодавця) у праві ініціювати зміни трудового договору; 4) принцип неприпустимості зміни умов трудового договору, якщо при цьому працівнику доручається робота, що протипоказана йому за станом здоров'я; 5) збереження за працівником у разі зміни трудового договору з ініціативи роботодавця або третіх осіб відповідного стажу роботи, що передбачає будь-які пільги чи блага для працівника згідно із законодавством, колективним договором, угодою чи трудовим договором.

У *підрозділі 3.2. «Правові проблеми визначення підстав призупинення індивідуальних трудових правовідносин»* аргументовано та підтверджено позицію щодо необхідності законодавчого закріплення поняття «призупинення трудових правовідносин», запропоновано його авторське визначення: «Призупинення трудових правовідносин – це одна з факультативних стадій у динаміці трудових правовідносин, коли внаслідок законодавчо визначених причин роботодавця за своєю ініціативою, ініціативою працівника або третіх осіб тимчасово призупиняє виконання своїх обов'язків із забезпечення працівника роботою та, як правило, має право призупинити виконання свого обов'язку щодо виплати працівнику заробітної плати, проте трудові правовідносини при цьому не припиняються».

Узагальнено, що трудові правовідносини призупиняються: 1) у випадках, передбачених колективним чи трудовим договором;

2) на час виконання працівником покладених на нього громадянських, державних або громадських обов'язків; 3) на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку в передбаченому законом України порядку; 4) на час відсторонення працівника від роботи; 5) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом України.

Визначено, що відсторонення від роботи як один з найбільш поширених різновидів призупинення трудових правовідносин є вольовою дією однієї сторони трудового договору – роботодавця або третьої особи, яка не є стороною трудового договору, але лише за наявності підстав, передбачених законодавством.

Підрозділ 3.3. «Юридичні факти в механізмі припинення індивідуальних трудових правовідносин» складається з двох пунктів, які присвячено узагальненню та аналізу юридичних фактів, що виступають підставами припинення індивідуальних трудових правовідносин.

У пункті 3.3.1. *«Вольові правоприпиняючі юридичні факти»* встановлено, що під час припинення трудового договору виявляються задіяними практично всі види юридичних фактів. Проте основним видом правоприпиняючих юридичних фактів у трудовому праві є дії сторін трудового договору. Отже, основним критерієм розмежування підстав припинення трудового договору є «вольовий», в основі якого головним чинником є волевиявлення сторін трудового договору. Відповідно розрізняють правові підстави, які пов'язані та які не пов'язані з волевиявленням сторін трудового договору, та зумовлюють або можуть спричинити припинення індивідуальних трудових правовідносин. У цьому зв'язку, запропоновано класифікувати всі підстави припинення трудового договору на дві групи: 1) підстави, що пов'язані з волевиявленням сторін трудового договору (розірвання трудового договору з ініціативи працівника або роботодавця та за взаємною згодою сторін); 2) підстави, що не залежать від волі сторін трудового договору, які поділяються на дії – волевиявлення органу, який не є стороною трудового договору, та події – закінчення строку дії трудового договору, смерть працівника або роботодавця – фізичної особи тощо, настання надзвичайних обставин тощо.

Для всіх підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які становлять юридичний фактичний склад, притаманна суворя послідовність накопичення юридичних фактів, а саме попередній юридичний факт необхідний для настання наступного, а повне припинення правовідносин можливе лише за наявності повного завершеного складу.

У трудовому законодавстві більшості зарубіжних країн невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації і внаслідок стану здоров'я розглядаються як самостійні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Така підстава припинення трудових відносин

як невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я, підтверджена відповідним медичним висновком, що зобов'язує роботодавця розірвати трудовий договір з таким працівником, повинна бути врегульована в окремій статті проекту Трудового кодексу України серед підстав припинення трудового договору, що не залежать від волі сторін.

Встановлено, що характерною особливістю національного трудового законодавства є принцип захисту прав працівника від незаконних звільнень, побудований на вичерпному переліку підстав для звільнення. Водночас у багатьох країнах Європейського Союзу основним засобом захисту права на працю є завчасне повідомлення працівника про звільнення (строк якого залежить зазвичай від стажу роботи в цього роботодавця) і виплата належних грошових компенсацій під час звільнення. Враховуючи зазначене, розширення договірної сфери правового регулювання трудових відносин, зміна й оновлення трудового законодавства України зумовлює необхідність по-новому поглянути на підстави та порядок припинення трудових правовідносин, зокрема, аргументовано доцільність відмови від законодавчого закріплення їх вичерпного переліку.

Пункт 3.3.2. «Ініціатива третіх осіб та події як підстави припинення трудових правовідносин, що не залежать від волі їх сторін» присвячений дослідженню юридичних фактів, що зумовлюють припинення трудових правовідносин поза волею їх сторін.

Аргументовано, що механізм припинення трудового договору внаслідок настання юридичних фактів-подій має знайти належне закріплення у законодавстві України про працю. Юридичні факти – події у механізмі припинення трудових правовідносин розмежовано на відносні та абсолютні. Наголошено на тому, що до юридичних фактів – відносних подій у трудовому праві варто віднести закінчення строку трудового договору, який не припиняє його автоматично, а виступає підставою для подальшого оформлення роботодавцем припинення трудових правовідносин з працівником шляхом винесення відповідного наказу. Абсолютними подіями, настання яких не залежить від волі сторін трудового договору та унеможливорює подальше збереження трудових правовідносин, є смерть працівника або роботодавця-фізичної особи, визнання безвісно відсутнім або оголошення померлим працівника або роботодавця-фізичної особи, настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин (військові дії, анексія територій, катастрофа, стихійне лихо, епідемія тощо).

Четвертий розділ «Юридичні факти у правовому регулюванні окремих видів відносин, що тісно пов'язані з трудовими» включає чотири підрозділи, в яких розглянуто юридичні факти, що зумовлюють динаміку правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими.

Підрозділ 4.1. «Юридичні факти в динаміці правовідносин із забезпечення зайнятості та працевлаштування» присвячений

дослідженню підстав виникнення, зміни та припинення правовідносин із працевлаштування.

Встановлено, що правовідносини між особою, яка працевлаштовується, і органом з працевлаштування, виникають на підставі звернення особи до такого органу з метою отримання сприяння у пошуку роботи. Протягом свого існування ці правовідносини можуть зазнавати перетворень і у своєму суб'єктному складі, і у змісті внаслідок настання низки визначених законодавством про зайнятість юридичних фактів. Так, за наявності певних умов особа визнається безробітною, отримує право на отримання допомоги по безробіттю; розмір цієї допомоги може бути зменшений тощо. Також за наявності для цього відповідних підстав вказані правовідносини можуть бути призупинені. Ці підстави виникнення можна віднести до юридичних фактів, правомірних дій, за цільовою спрямованістю – до односторонніх юридичних актів.

Визначено, що правовідносини між органом з працевлаштування та роботодавцем носять здебільшого триваючий характер. Підставою їх виникнення є набуття трудової правосуб'єктності роботодавцем з моменту державної реєстрації юридичної чи фізичної особи-приватного підприємця. Зміст цих правовідносин складають права й обов'язки сторін, передбачені законодавством про зайнятість. До предмету трудового права ці відносини не входять.

У *підрозділі 4.2. «Юридичні факти, що зумовлюють динаміку правовідносин з професійного навчання»* зазначено, що правовідносини з професійної підготовки працівників включатимуться до предмету трудового права за умови участі в них роботодавця. Основними юридичними фактами, на підставі яких виникають правовідносини з професійного навчання працівників «поза межами роботодавця», є договір суб'єкта господарювання (роботодавця) з навчальним закладом, підприємством, установою, організацією, які здійснюють навчання, та договір про направлення працівника до навчального закладу для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, які в сукупності зумовлюють виникнення правовідносин професійного навчання між трьома суб'єктами – працівником, роботодавцем та навчальним закладом.

Підставою виникнення правовідносин з професійного навчання працівників на виробництві є учнівський договір. Аналіз правового регулювання укладення учнівських договорів у законодавстві зарубіжних країнах, розвиток дуальної освіти підтверджує необхідність законодавчого врегулювання відносин, що виникають на підставі учнівського договору, в українському законодавстві. У підрозділі запропоновано доповнити проект Трудового кодексу України окремою главою під назвою «Учніський договір», нормами якої закріпити: а) поняття та сторони учнівського договору; б) строк та форму учнівського договору; в) дію учнівського договору; г) організаційні форми учнівства; ґ) час учнівства;

д) оплату учнівства; е) поширення на учнів трудового законодавства та законодавства про обов'язкове соціальне страхування; є) недійсність умов учнівського договору; ж) припинення учнівського договору; з) відповідальність за порушення умов учнівського договору тощо.

Правостворювальними юридичними фактами, що породжують правовідносини з професійного навчання безробітних, є договори, однією із сторін яких завжди виступає відповідний територіальний орган державної служби зайнятості, а другою – залежно від виду професійного навчання особа, яка направляється на навчання та/чи роботодавець, та/чи навчальний заклад.

У підрозділі 4.3. «Проблемні питання підстав виникнення, зміни та припинення організаційно-управлінських правовідносин у сфері праці» досліджено окремі юридичні факти, які є підставами виникнення, зміни та припинення правовідносин між роботодавцем та трудовим колективом (його представниками) з приводу підготовки, підписання та виконання умов колективного договору, угоди, утворення професійних спілок на підприємстві.

У процесі реалізації права на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод підставою виникнення правовідносин із ведення колективних переговорів щодо укладення колективного договору, угоди є юридичний факт – волевиявлення сторін колективних правовідносин, а підставою зміни правовідносин з укладення колективних договорів, угод є волевиявлення їх сторін щодо внесення змін у ці правові акти шляхом укладення відповідної угоди.

Наголошено на тому, що недосконалість існуючих правових норм у механізмі правового регулювання трудових відносин призводить до ситуацій, коли в суб'єкта виникає можливість зловживати своїм правом. Прогалини, що стосуються строків, процедур чи покладення на профспілкову організацію обов'язків, які прямо не закріплені в законодавстві, створюють передумови для неоднозначного тлумачення норм не тільки працівниками та роботодавцями, але й судами. Таким чином, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» потребує внесення відповідних доповнень, які дозволять заповнити перелічені вище прогалини й унеможливлять зловживання профспілками своїми правами у процесі їх створення й діяльності. У зв'язку з цим, аргументовано, що момент виникнення у працівників – членів профспілки прав та гарантій, передбачених законодавством, варто пов'язувати не тільки з моментом утворення такої профспілки, а й з моментом, коли до відома роботодавця цей факт був належним чином доведений.

Підрозділ 4.4. «Особливості юридичних фактів у правовідносинах із вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів» присвячений особливостям юридичних фактів у правовідносинах із вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Встановлено, що юридичні фактичні склади, які зумовлюють виникнення правовідносин із вирішення колективних трудових спорів, за структурною ознакою можна класифікувати на три категорії: 1) з незалежним накопиченням елементів; 2) з послідовним накопиченням елементів; 3) з використанням різних структурних принципів (змішаний склад).

Переважає більшість складів, з якими пов'язаний рух правовідносин з вирішення колективних трудових спорів, може бути віднесена до другої і третьої груп. Так, для виникнення правовідносин зі створення примирної комісії необхідний комплекс юридичних фактів, які відбуваються послідовно: виникнення колективного трудового спору, ініціатива однієї із сторін у строк залежно від рівня спору про утворення примирної комісії, визначення представників від кожної із сторін. Незалежно від цього, окремим юридичним фактом може бути залучення до роботи комісії незалежного посередника.

Обґрунтовано, що за галузевою належністю елементів юридичного фактичного складу виділяють однорідні склади, тобто такі, що складаються з юридичних фактів однієї галузі права, та комплексні – ті, що складаються з фактів різних галузей. До однорідних юридичних фактичних складів можна віднести склад, необхідний для виникнення відносин із вирішення спору у примирній комісії. Комплексний юридичний фактичний склад буде мати місце у випадку визнання страйку незаконним: факт оголошення працівниками страйку (трудове право), звернення роботодавця до суду та прийняття відповідного рішення судом (цивільний процес).

Підставою виникнення правовідносин із вирішення індивідуального трудового спору є наявність юридичного фактичного складу, що охоплює такі юридичні факти: а) порушення однією зі сторін трудового правовідношення суб'єктивного трудового права іншої сторони; б) звернення зацікавленої сторони до відповідного юрисдикційного органу; в) прийняття юрисдикційним органом заяви до розгляду. Юридичним фактом, з яким пов'язується припинення правовідносин із розгляду індивідуальних трудових спорів, є зазвичай набрання законної сили рішенням органу, який вирішував трудовий спір, або укладення сторонами мирової угоди.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладено найбільш вагомий науковий результат дослідження, до яких належить такі:

1. Визначальним аспектом дослідження механізму правового регулювання трудових відносин є його галузева специфіка. По-перше, цей механізм починає працювати та здійснюється після процесу правотворчості, використовуючи результати цього процесу – нормативно-правові акти та передбачені ними локальні нормативні й індивідуальні

акти, наприклад колективний та трудовий договори, правозастосовні акти роботодавця тощо. По-друге, весь механізм правового регулювання трудових відносин будується на поєднанні принципу свободи праці та вільного волевиявлення особи на укладення трудового договору з існуванням «господарської влади роботодавця» (в нормативному аспекті) у межах існуючих трудових правовідносин. По-третє, генеза трудового законодавства, становлення якого відбувалося в системі радянського соціалістичного права, зумовила особливу переважно імперативну природу норм, що регулюють трудові відносини, і тільки в останні десятиліття можна спостерігати як в механізм правового регулювання трудових відносин поступово проникають диспозитивні елементи.

2. У межах механізму правового регулювання трудових відносин як певної інструментальної системи, з урахуванням основних стадій, які можуть проходити трудові правовідносини, слід виокремити відповідні мікромеханізми: 1) виникнення трудових відносин; 2) трансформації (зміни, призупинення) трудових відносин; 3) припинення трудових відносин; 4) відновлення трудових відносин.

3. Під динамікою трудових правовідносин варто розуміти будь-який вплив на них юридичного факту. Такий вплив передбачає не тільки зміну та припинення правовідносин, як традиційно вважається в загальній теорії права, а й здатність юридичного факту зумовити інші правові наслідки, наприклад, обмежити, призупинити чи відновити трудові правовідносини. Рух трудових правовідносин починається з їх виникнення та закінчується їх припиненням, які є обов'язковими стадіями динаміки трудових правовідносин. Зміну, призупинення та відновлення трудових правовідносин варто розглядати як факультативні стадії.

4. Поняття юридичного факту слід розглядати у двох взаємопов'язаних якостях: як реальне явище чи життєву обставину, що настає у дійсності, існує у часі і просторі, та як певну юридичну модель явища, відображену законодавцем у нормі права. Таким чином, юридичний факт у механізмі правового регулювання трудових відносин запропоновано визначати як реальну життєву обставину, з правовою моделлю якої норма права пов'язує настання певних юридичних наслідків у сфері трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин, здійснення чи набуття суб'єктивних прав та обов'язків, а також захист порушених або оспорюваних суб'єктивних трудових прав.

5. Серед факторів, що зумовлюють особливості юридичних фактів у трудовому праві, передусім варто виділити соціальне призначення, функції, різноманітність суспільних відносин, що охоплені предметом трудового права, та особливості методу правового регулювання цих відносин. Трудове право загалом спрямоване на співпрацю та діалог між суб'єктами, йому не може бути притаманний примус. Призначенням трудового права є сприяння в реалізації соціально-економічних прав особи, досягнення балансу інтересів сторін трудових правовідносин

з метою забезпечення ефективної трудової діяльності людини та розвитку економіки. У сукупності з іншими складовими ці фактори зумовлюють особливий погляд на юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин, які, маючи багато спільного із загальноправовою категорією «юридичні факти», відрізняються специфічним поєднанням ознак і підходів до їх розуміння, існуючих у галузях як публічного, так і приватного права. Тоді як більшість юридичних фактів трудового права чітко визначені в нормах законодавства, підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин може бути лише вільне волевиявлення суб'єктів, виражене у формі трудового договору, який до того ж виконує роль регулятора трудової діяльності.

6. Основна функція, що виконується юридичними фактами, полягає у правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, тобто у забезпеченні переходу загальної моделі прав і обов'язків до конкретної. З огляду на специфіку механізму правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин у межах цієї основної функції варто також розрізняти такі підфункції юридичних фактів, як: 1) забезпечення існування триваючих трудових правовідносин; 2) перешкоджання настанню певних правових наслідків; 3) анулювання юридичного значення інших фактичних обставин; 4) призупинення здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин; 5) відновлення прав та інтересів сторін трудового договору у випадку їх порушення, припинення чи призупинення.

Окрім основної функції, юридичні факти виконують також цілу низку загальноправових функцій, зокрема забезпечення законності, інформаційну, прогностичну, ідентифікаційну тощо. Завдяки інформаційній функції до свідомості суб'єктів трудового права доводяться ті обставини, які призводять до юридичних наслідків, і формується правосвідомість суб'єктів трудового права. Юридичні факти, закріплені в гіпотезі норми, можуть виконувати функцію «попереднього регулятора» трудових відносин, здійснюючи імпліцитний вплив на поведінку їх суб'єктів. Зокрема, у процесі трудової діяльності особа усвідомлює, що настання бажаних або небажаних для неї правових наслідків обумовлено певними юридичними фактами, тому в одних випадках вона прагне до виникнення певних юридичних фактів (підстав для преміювання, заохочення, отримання пільг), а в інших – перешкоджає їх появі або намагається уникнути (підстави для застосування дисциплінарного стягнення). Прогностична функція полягає в тому, що суб'єкт трудового права здатний передбачити ті наслідки, які можуть настати, якщо він своїми діями матеріалізує нормативну модель юридичного факту.

7. Зasadничим фактором для усистемнення юридичних фактів у трудовому праві є чітке визначення критеріїв їх класифікації. Переважним та основним видом юридичних фактів у трудовому праві за вольовим критерієм їх класифікації є юридичні дії, пов'язані з вольовою

поведінкою суб'єктів трудових правовідносин; події як юридичні факти також можуть зумовлювати настання тих чи тих правових наслідків, але зазвичай не самостійно, а як елемент юридичного фактичного складу; на стадіях виникнення та відновлення трудових правовідносин трудовий договір є бажаним результатом, якого прагнуть сторони, на стадії їх трансформації та припинення трудовий договір завжди існує.

Поза межі класифікації за вольовим критерієм на діяння та події варто винести стани та строки, які за своєю природою є особливими видами юридичних фактів у трудовому праві, оскільки наділені властивістю в одних випадках мати зв'язок із волею учасників трудових правовідносин, а в інших не мати такого зв'язку.

Залежно від наслідків, настання яких зумовлюють юридичні факти, останні можна класифікувати на: 1) юридичні факти, що встановлюють трудові правовідносини; 2) юридичні факти, що змінюють трудові правовідносини; 3) юридичні факти, що припиняють трудові правовідносини; 4) юридичні факти, що перешкоджають виникненню або зміні трудових правовідносин; 5) юридичні факти, що призупиняють трудові правовідносини; 6) юридичні факти, що відновлюють трудові правовідносини.

8. Презумпції та фікції в механізмі правового регулювання трудових відносин не є власне юридичними фактами, водночас мають з ними тісний зв'язок. Деякі юридичні факти у трудовому праві презюмуються, а фікції можуть використовуватися для заміщення певних юридичних фактів або опосередковано впливати на виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин. Під час розроблення нового Трудового кодексу України варто особливо ретельно підходити до питання формулювання та закріплення правових презумпцій та фікцій у тексті Кодексу з метою забезпечення збалансування інтересів суб'єктів трудових правовідносин – працівника і роботодавця.

9. Для запобігання негативної практики існування «прихованих» трудових відносин необхідне системне вдосконалення національного трудового законодавства, зокрема розмежування на законодавчому рівні трудових відносин від тих відносин, що виникають на підставі цивільно-правових договорів про працю; визначення способів оформлення фактично існуючих трудових відносин та розроблення дієвих механізмів захисту порушених трудових прав осіб, які перебувають у «прихованих» трудових правовідносинах. Для цього запропоновано закріпити у проекті Трудового кодексу України норму такого змісту: «У випадку визнання відносин трудовими роботодавець повинен забезпечити працівника гарантіями і виплатити компенсації, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, локальними нормативними актами за весь період з моменту укладення відповідного цивільно-правового договору».

10. Одним із важливих елементів внутрішнього змісту юридичних фактів-дій у трудовому праві варто визнати свободу волі сторін трудових

правовідносин. Адже тільки за умов наявності свободи волі, а також єдності волі та волевиявлення суб'єктів трудових правовідносин під час вчинення ними певних дій, спрямованих на досягнення конкретного правового результату, можна говорити про правомірність настання правових наслідків або, у протилежному випадку, про дефектність юридичного факту. Не маючи взаємної свободи на будь-якій із стадій у динаміці трудових правовідносин, сторони не можуть висловити свою дійсну волю в договірних відносинах. Водночас зазвичай можливості у працівника впливати на зміст трудового договору набагато менші, ніж у роботодавця, саме тому в трудовому праві повноваження роботодавця на вчинення певних дій мають бути законодавчо обмежені.

11. Дефектність юридичного факту в трудовому праві можна визначити як невідповідність будь-якої ознаки, властивості чи характеристики реальної життєвої обставини (юридичного факту) вимогам норми трудового законодавства. Варто звернути увагу, що дефектом виступає сама невідповідність, а дефектність є характеристикою якості юридичного факту. З огляду на специфіку трудових правовідносин, яким притаманний тривалий та переважно безперервний характер, у тих випадках, коли це відповідає інтересам сторін (насамперед, працівника), трудове законодавство повинно бути спрямоване на збереження правових наслідків, що виникають із дефектних юридичних фактів або складів із подальшим можливим виправленням дефектів.

12. Сучасному трудовому праву, яке в свій час виокремилось з цивільного права, так чи інакше перейнявши чимало цивільно-правових конструкцій, для належного розвитку відповідно до існуючих суспільних відносин та потреб часу не варто вагатися сьогодні запозичувати ті чи інші правові конструкції з суміжних галузей права. Проте головною умовою «розумної» рецепції має бути наповнення їх таким змістом, який би відповідав основним принципам трудового права та відображав його специфіку. У цьому сенсі варто позитивно оцінити спробу законодавця врегулювати у проекті Трудового кодексу України підстави та правові наслідки визнання трудового договору недійсним. Водночас необхідно чітко визначити порядок, у якому трудові договори або їх умови визнаються недійсними. З цією метою пропонуємо доповнити статтю 48 проекту Трудового кодексу України нормою такого змісту: «Спори щодо визнання трудового договору або окремих його умов недійсними розглядаються у порядку, встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів. У спорах про визнання недійсною, такою, що погіршує становище працівника, умови трудового договору в частині встановлення певного строку, строк позовної давності має обчислюватися з моменту припинення такого строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії, якщо, на думку працівника, умова про укладення трудового договору на певний строк була встановлена роботодавцем безпідставно всупереч нормам трудового законодавства».

Крім того, необхідно визначити чіткий строк, упродовж якого недійсний трудовий договір має бути припинений роботодавцем, якщо неможливо продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону, а саме – не пізніше наступного дня з дати, коли роботодавець дізнався або повинен був дізнатися про наявність таких підстав, що сприятиме однозначному розумінню порядку та наслідків визнання трудового договору або окремих його умов недейсним.

13. З огляду на стрімкий розвиток інформаційних технологій необхідно законодавчо передбачити можливість ознайомлення працівників у електронній формі з локальними нормативно-правовими актами й іншими документами, пов'язаними з трудовою діяльністю, а також укладення та зміну умов трудових договорів у електронній формі з використанням електронного цифрового підпису. Запропоновано доповнити проект Трудового кодексу України відповідною нормою, виклавши її в такій редакції:

«Ст. ____ Форма документів, що використовуються в індивідуальних трудових відносинах

Під письмовою формою документів, що використовуються в трудових відносинах, варто розуміти документи, оформлені на паперовому носії та підписані відповідною особою чи її представником власноруч, та/або документи в електронній формі, підписані відповідною особою чи її представником з використанням електронного цифрового підпису.

Порядок ознайомлення працівників у електронній формі з локальними нормативно-правовими актами й іншими документами, пов'язаними з трудовою діяльністю, а також використання електронного цифрового підпису визначається у колективному договорі або окремому локальному нормативно-правовому акті, що приймається роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Якщо інше не передбачено цим Кодексом або іншими нормативно-правовими актами України, у взаємодії між сторонами трудових відносин допускається використання електронного цифрового підпису за дотримання таких умов:

- роботодавцем прийнятий локальний нормативно-правовий акт, передбачений частиною другою цієї статті;
- працівник ознайомлений з цим локальним нормативно-правовим актом та дав свою згоду на використання електронної форми документів у трудових відносинах до моменту підписання трудового договору, про що має бути зазначено у тексті трудового договору;
- роботодавець вжив необхідних організаційно-технічних заходів для використання електронного цифрового підпису, зокрема, встановлений порядок перевірки електронного цифрового підпису, забезпечене належне збереження електронних документів, їх цілісність та незмінність; визначено спосіб підтвердження отримання електронних документів працівником і роботодавцем.

У випадку небажання працівника використовувати електронний цифровий підпис або його незгоди з порядком використання електронного цифрового підпису, встановленого відповідним локальним нормативно-правовим актом, у трудових відносинах з таким працівником під час оформлення кадрових документів повинен використовуватися його власноручний підпис».

14. Основним наслідком, який судові рішення привносить у динаміку трудових правовідносин, є реалізація можливості примусового втілення відповідного суб'єктивного права в дійсність. В окремих випадках рішення суду є визначальним фактом – елементом юридичного фактичного складу. Проте самого лише рішення суду без відповідного волевиявлення та дій сторін не достатньо для настання правових наслідків у вигляді виникнення, зміни, припинення чи відновлення трудових правовідносин, що випливає з їх договірної природи та диспозитивного характеру норм трудового права. Крім того, визначена властивість рішення суду виступати основним правовідновлюючим юридичним фактом для трудових правовідносин між роботодавцем і одним працівником, та одночасно правозмінюючим або правоприпиняючим фактом у юридичному фактичному складі, що зумовлює зміну або припинення трудових правовідносин цього ж роботодавця з іншим працівником.

15. У випадку необґрунтованої відмови особі у прийнятті на роботу або поновлення працівника в разі незаконного звільнення відновлення порушеного права особи на працю полягає, крім іншого, у зобов'язанні роботодавця укласти (відновити) трудовий договір з такою особою. Для належного виконання рішення суду у випадку, якщо на момент винесення рішення суду спірна посада відсутня в штатному розписі, безпосередньо в судовому рішенні повинна бути зазначена чітка вказівка на обов'язок роботодавця внести відповідні зміни до штатного розпису. На підставі цього запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України та проект Трудового кодексу України такою нормою: «Якщо на момент винесення рішення суду про визнання необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу або поновлення працівника на роботі спірна посада відсутня в штатному розписі, суд у своєму рішенні повинен вказати на обов'язок роботодавця внести відповідні зміни до штатного розпису».

16. Чинне трудове законодавство не передбачає можливості припинення трудового договору з працівником, прийнятим на посаду замість особи, якій було необґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу. В зв'язку з цим, запропоновано внести відповідні доповнення до глави п'ятої «Припинення трудових відносин» проекту Трудового кодексу України, наділивши роботодавця правом (але не зобов'язуючи його) розірвати трудовий договір з таким працівником із виплатою вихідної допомоги, передбачивши також строк, протягом якого трудовий договір може бути припинений.

17. Чинне законодавство передбачає ініціативу з боку роботодавця щодо зміни умов трудового договору, натомість її позбавлений працівник,

який повинен так само мати законодавчо закріплене право на вказані дії за наявності для цього певних підстав. Запропоновано доповнити ст. 61 «Підстави зміни умов трудового договору» проекту Трудового кодексу України частиною третьою у такій редакції: «3. Працівник має право ініціювати зміну умов трудового договору, звернувшись до роботодавця з відповідною пропозицією (заявою) у письмовій формі, у якій вказуються причини та характер запропонованих ним змін, а також строк їх внесення. Якщо роботодавець погоджується на пропозицію працівника, сторони укладають додаткову угоду до трудового договору, якою встановлюються відповідні зміни. Якщо роботодавець не погоджується з пропозицією працівника, він зобов'язаний надати йому відповідну письмову відмову з обґрунтуванням такої відмови. Роботодавець не може відмовити працівнику в задоволенні заяви щодо зміни умов трудового договору у випадках, передбачених цим Кодексом».

18. Необхідно зберегти за роботодавцями право змінювати умови трудового договору в односторонньому порядку за наявності для цього вагомих об'єктивних підстав, зокрема змін організаційного, технологічного, виробничого характеру, викликаних зовнішніми обставинами. Водночас з метою мінімізації можливих зловживань роботодавцями таким правом, необхідно на законодавчому рівні чітко конкретизувати зміст поняття «зміна організаційних та (чи) технологічних умов праці». У зв'язку з цим запропоновано доповнити главу третю «Зміна умов трудового договору» проекту Трудового кодексу України відповідною такою нормою:

«Стаття __. Зміна умов трудового договору з підстав, викликаних зміною організаційно-правових та (чи) технологічних умов праці

У випадку, якщо з підстав, викликаних зміною організаційних та (чи) технологічних умов праці, умови трудового договору, встановлені сторонами, не можуть бути збережені, допускається їх зміна з ініціативи роботодавця, за винятком зміни трудової функції працівника.

Зміна організаційних та (чи) технологічних умов праці – це зміна в технології виробництва; удосконалення робочих місць; впровадження нового обладнання, програмного забезпечення; структурна реорганізація виробництва».

19. У механізмі правового регулювання трудових відносин функції юридичних фактів тісно переплітаються з функціями актів індивідуального регулювання, які також виступають елементами юридичних фактичних складів. Таким чином, слід розмежовувати юридичний факт – акт, який припиняє трудові правовідносини, та конкретну життєву обставину – безпосередню підставу звільнення. Ця різниця полягає в тому, що наявність підстави звільнення (наприклад, вчинення працівником прогулу) сама по собі не припиняє дію трудових правовідносин, а зумовлює право роботодавця винести відповідний наказ про звільнення, дотримавшись при цьому законодавчо передбаченої процедури, який і буде завершальним елементом правоприпиняючого юридичного фактичного складу.

20. Підставою виникнення правовідносин з професійного навчання працівників на виробництві є учнівський договір. Аналіз правового регулювання укладення учнівських договорів у законодавстві окремих зарубіжних країн підтверджує необхідність належного врегулювання відносин, що виникають на підставі учнівського договору, в національному трудовому законодавстві. Отже, доцільно доповнити проект Трудового кодексу України окремою главою під назвою «Учнівський договір», нормами якої закріпити: а) поняття та сторони учнівського договору; б) строк та форму учнівського договору; в) дію учнівського договору; г) організаційні форми учнівства; ґ) час учнівства; д) оплату учнівства; е) поширення на учнів трудового законодавства та законодавства про обов'язкове соціальне страхування; є) недійсність умов учнівського договору; ж) припинення учнівського договору; з) відповідальність за порушення умов учнівського договору тощо.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Монографії:

1. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.

Рецензії: Ярошенко О.М. Рецензія на монографію Я.В. Сімутіної «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин». *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2018. №9. С. 48-50; Венедіктов С.В. Рецензія на монографію Я.В. Сімутіної «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин». *Публічне право*. 2018. №3 (31). С. 275-277.

2. Сімутіна Я.В. Роль індивідуально-договірного регулювання оплати праці в умовах трансформації суспільних відносин. *Державно-правове регулювання в умовах трансформації суспільних відносин*: монографія / за ред. Ю.Л. Бошицького. Київ: Вид-во «Юридична думка», 2009. С. 448-464.

3. Сімутіна Я.В. Проблеми правового регулювання заробітної плати у новому Трудовому кодексі України. *Кодифікація трудового законодавства України*: монографія / за ред. Н.М Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. С. 242-259.

4. Сімутіна Я.В. Підстави виникнення, зміни та припинення пенсійних правовідносин у солідарній пенсійній системі. *Пенсійні правовідносини в Україні*: монографія / Н.М Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.П. Стадник, А.А. Ширянт, М.М. Шумило; відп. ред. Н.М Хуторян, Я.В. Сімутіна. Київ: Видавництво «Юридична думка», 2013. С. 186-245.

5. Сімутіна Я.В. Застосування законодавства про працю, що регулює укладення, зміну та припинення трудового договору. *Проблеми*

застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-Центр, 2015. С. 32-123.

6. Сімутіна Я.В. Проблеми адаптації правового регулювання трудових відносин та зайнятості населення в Україні до стандартів ЄС. *Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції*: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-Центр, 2017. С. 80-110.

Наукові статті у фахових виданнях України:

7. Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 284-290.

8. Сімутіна Я.В. До питання визначення сфери дії колективних договорів і угод. *Часопис Київського університету права*. 2010. №2. С. 186-190.

9. Сімутіна Я.В. Недійсність трудового договору та окремих його умов. *Вісник Одеського національного університету: Правознавство*. 2010. Том 15. Вип. 1. С. 104-111.

10. Сімутіна Я.В. Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати. *Часопис Київського університету права*. 2010. №3. С. 139-142.

11. Сімутіна Я.В. Колективно-договірне регулювання в умовах реформування законодавства про працю. *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 326-333.

12. Сімутіна Я.В. Дефектність юридичних фактів у трудовому праві. *Держава і право*. 2011. Вип. 54. С. 312-318.

13. Сімутіна Я.В. Окремі проблеми теорії юридичних фактів у трудовому праві України. *Правова держава*. 2012. Вип. 23. С. 294-300.

14. Сімутіна Я.В. Проблеми класифікації юридичних фактів у трудовому праві. *Вісник Одеського національного університету: Правознавство*. 2012. Том 17. Вип. 7. С. 146-154.

15. Сімутіна Я.В. Юридичні фактичні склади як підстави виникнення трудових правовідносин: окремі аспекти. *Правова держава*. 2013. Вип. 24. С. 245-252.

16. Сімутіна Я.В. Взаємозв'язок юридичних фактів та правових норм у трудовому праві. *Альманах права*. 2014. Вип. 5. С. 507-512.

17. Сімутіна Я.В. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника: окремі проблеми. *Держава і право*. 2014. Вип. 65. С. 159-167.

18. Сімутіна Я.В. Укладення трудового договору: окремі проблеми теорії та практики. *Правова держава*. 2015. Вип. 26. С. 265-275.

19. Сімутіна Я.В. Юридичні факти і динаміка трудових правовідносин. *Наукові праці Національного авіаційного університету*. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 2015. №3 (36). С. 109-114.

20. Сімутіна Я.В. Механізм правового регулювання трудових відносин: теоретичні аспекти ефективності. *Альманах права*. 2015. Вип. 6. С. 509-516.

21. Сімутіна Я.В. Щодо механізму правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах. *Часопис Київського університету права НАН України*. 2015. №3. С. 188-192.

22. Сімутіна Я.В. Зміна умов трудового договору: теоретичні та практичні проблеми. *Правова держава*. 2016. Вип. 27. С. 232-240.

23. Сімутіна Я.В. Сучасні виклики трудового права України в контексті євроінтеграції. *Альманах права*. 2016. Вип. 7. С. 375-379.

24. Сімутіна Я.В. Трудовий договір як юридичний факт. *Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького ун-ту управління та права*. 2016. Вип. 3. С. 283-291.

25. Сімутіна Я.В. Стандарти ЄС та законодавство України у сфері зайнятості населення: проблеми адаптації. *Правова держава*. 2017. Вип. 28. С. 248-258.

26. Сімутіна Я.В. Рішення суду в механізмі правового регулювання трудових відносин. *Альманах права*. 2017. Вип. 8. С. 379-383.

27. Сімутіна Я.В. Момент виникнення правосуб'єктності профспілки в контексті принципу зловживання правами. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного ун-ту*. Серія: Юриспруденція. 2017. №29. Т. 2. С. 41-44.

28. Сімутіна Я.В. Система юридичних фактів у трудовому праві України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. Вип. 6. Т. 1. С. 146-149.

29. Сімутіна Я.В. Правовідносини з професійного навчання працівників у контексті юридичних фактів, що породжують їх виникнення. *Правова держава*. 2018. Вип. 29. С. 160-168.

30. Сімутіна Я.В. Механізм правового регулювання трудових відносин: методологічний аспект. *Journal «ScienceRise: Juridical Science»*. 2018. №3 (5). С. 41-46.

Наукові статті у зарубіжних періодичних виданнях з юридичного напрямку:

31. Симутина Я.В. Роль презумпций в трудовом праве Украины на современном этапе. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2012. №1. С. 46-49.

32. Симутина Я.В. Функции юридических фактов в трудовом праве. *Вестник Пермского универ. Юридические науки*. 2013. Вып. 3(21). С. 174-181.

33. Симутина Я.В. Сроки в системе юридических фактов трудового права. *Трудовое и социальное право*. Науч.-практ. журнал. 2014. №1 (9). С. 36-42.

34. Yana Simutina. Current challenges of the labour law of Ukraine: On the way to European integration. *Juridica International*. 2018/27. P. 88-93.

35. Симутіна Я.В. Електронний документооборот в трудових отношениях: проблеми теорії і практики. *Трудове і соціальне право*. Науч.-практ. журнал. 2018. №3 (27). С. 22-27.

Тези доповідей і наукових повідомлень:

36. Сімутіна Я.В. Окремі питання колективно-договірного регулювання трудових відносин в умовах реформування законодавства про працю. *Законодавство України: проблеми та перспективи розвитку*: матеріали ІХ Міжнар. наук. конф. (м. Косів, Івано-Франківська обл., 27–31 січня 2008 р.). Київ: Київ. ун-т права НАН України, 2008. Вип. 9. С. 345-354.

37. Сімутіна Я.В. Прогул як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Сучасні проблеми правової системи України*: матеріали Міжнар. наук. конф. Київ: Вид-во Європ. ун-ту, 2009. С. 341-343.

38. Сімутіна Я.В. Дефектність трудового договору як правостворюючого юридичного факту. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомлень учасників ІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.) Харків: Нац. юрид. академія України імені Ярослава Мудрого, 2011. С. 256-259.

39. Сімутіна Я.В. Фактичний допуск працівника до роботи як юридичний факт: шляхи вдосконалення. *Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листопада 2011 р.). Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2011. С. 79-83.

40. Сімутіна Я.В. Проблеми закріплення юридичних фактів у проєкті Трудового кодексу України. *Актуальні питання реформування правової системи України (трудове право та право соціального захисту)*: зб. наук. ст. за матеріалами ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 25-26 травня 2012 р.). Луцьк: Волин. друкарня, 2012. С. 53-55.

41. Сімутіна Я.В. Правозмінюючі та правопризупиняючі юридичні факти у трудовому праві: окремі проблеми. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми*: тези доп. і наук. повідомлень учасників ІV Міжн. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.). Харків: Право, 2012. С. 246-248.

42. Сімутіна Я.В. Правові фікції та їх зв'язок з юридичними фактами у трудовому праві. *Правове забезпечення соціальної сфери*: зб. матеріалів ІV Міжн. наук. конф. студ., аспір. та молодих вчених (м. Одеса, 23 березня 2013 р.). Одеса: Фенікс, 2013. С. 244-246.

43. Сімутіна Я.В. Строки в системі юридичних фактів у трудовому праві. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: зб. наук. праць за матеріалами І Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2013 р.). Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 374-379.

44. Симутина Я.В. Сбор работодателем сведений о работнике в социальных сетях: постановка проблемы. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. і наук. повідомлень учасників V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27-28 вересня 2013 р.). Харків: Право, 2013. С. 333-338.

45. Симутина Я.В. Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений в проекте Трудового кодекса Украины. *Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права*: сб. науч. трудов по итогам II Междун. науч.-практ. конф. (г. Минск, 1-2 ноября, 2013 г.). Минск: «МИТСО», 2013. С. 136-139.

46. Симутина Я.В. Юридичні факти і трудові правовідносини: питання взаємозв'язку. *Правові відносини: проблеми теорії та практики*: зб. наук. праць. Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 15 листопада 2013 р.). Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 187-190.

47. Симутина Я.В. Вік у трудовому праві як юридичний факт. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху розбудови держави і суспільства*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 5-7 червня 2014 року). Суми: Сумський державний університет, 2014. С. 248-251.

48. Симутина Я.В. Юридичні факти та фікції у трудовому праві України. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. і наук. повідомлень учасників VI Міжн. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.). Харків: Право, 2014. С. 177-180.

49. Симутина Я.В. Поняття анулювання трудового договору. *Поняття та категорії юридичної науки*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 листопада, 2014 р.). Київ: Ніка-Центр, 2014. С. 402-406.

50. Симутина Я.В. Окремі питання припинення трудових відносин з керівником юридичної особи. *Єдність та диференціація трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листопада 2014 р.). Харків: ХНУВС, 2014. С. 140-143.

51. Симутина Я.В. Окремі проблеми застосування законодавства про працю, що регулює укладення трудового договору. *Юридична наука і практика: виклики часу*: матеріали V Міжн. наук. конф. (м. Київ, 12 березня 2015 р.). Київ: Національний авіаційний університет, 2015. С. 259-262.

52. Симутина Я.В. Свобода воли и волеизъявления работника в контексте юридических фактов трудового права. *Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества*: сб. науч. трудов по итогам III Междун. науч.-практ. конф. (г. Минск, 23-24 октября 2015 г.) / редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.) и др. Минск: Международный. ун-т «МИТСО», 2015. С. 133-136.

53. Симутина Я.В. Деякі особливості юридичних фактів у трудовому праві України. *Юридичні факти в системі правового регулювання*: зб. наук. праць. Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листопада 2015 р.) Київ: ВД «Дакор», 2015. С. 468-473.

54. Сімутіна Я.В. Призупинення як окрема стадія у динаміці трудових правовідносин. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства*: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.). Харків: ХНУВС, 2015. С. 152-155.

55. Сімутіна Я.В. Деякі проблеми реформування трудового законодавства України в контексті євроінтеграційних процесів. *Юридична наука та практика: виклики сучасних євроінтеграційних процесів*: матеріали Міжн. наук.-практ. конф. (м. Братислава, Словачька Республіка, 27-28 листопада 2015 р.). Пан'європейська вища школа, 2015. С. 172-175.

56. Сімутіна Я.В. До питання про поняття та ознаки трудового договору в контексті розвитку нетипової зайнятості. *Тенденції розвитку трудового права та права соціального забезпечення*: II Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.). Київ: Прінт-Сервіс, 2016. С. 215-219.

57. Сімутіна Я.В. Припинення трудового договору за законодавством України та ЄС: проблеми гармонізації. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*: матеріали Міжн. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р.). Хмельницький: Хмельницький ун-т управління та права, 2016. С. 264-267.

58. Сімутіна Я.В. Ефективність механізму правового регулювання трудових відносин крізь призму ефективності норм права та юридичних фактів. *Ефективність норм права*: зб. наук. праць за матеріалами IV Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 листопада 2016 р.). Київ: Ніка-Центр, 2016. С. 397-401.

59. Сімутіна Я.В. Події як підстави припинення трудових правовідносин: окремі проблеми теорії та практики. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.). Харків: ХНУВС, 2016. С. 234-238.

60. Сімутіна Я.В. Рішення суду як юридичний факт в трудовому праві. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України*: матеріали. Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Київ, 26 квітня 2017 р.). Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 215-219.

61. Сімутіна Я.В. Проблемні аспекти розірвання трудового договору з ініціативи працівника за ч. 3 ст. 38 КЗпП України. *Традиції та новатії юридичної науки: минуле, сучасне, майбутнє*: матеріали Міжн. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2017 р.) у 2-х томах. Т. 1. Одеса: Видавничий дім "Гельветика", 2017. С. 540-543.

62. Сімутіна Я.В. Реформа трудового законодавства в Україні: проблеми та перспективи. *Правова реформа*: зб. наук. праць за матеріалами VIII Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 листопада 2017 р.). Київ: Ніка-Центр, 2017. С. 362-364.

63. Сімутіна Я.В. Добросовісність та недопустимість зловживання правом як принцип діяльності профспілок. *Напрями розвитку трудового*

права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права (м. Харків, 03 листопада 2017 р.). Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 262-265.

64. Сімутіна Я.В. До питання звільнення з посади голови виконавчого органу господарського товариства. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомлень учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовтня 2018 р.).* Харків: ФОП Панов А.Н, 2018. С. 263-267.

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

65. Сімутіна Я.В. Оплата праці. *Трудове право України: навч. посібник* / За заг. ред. В.Л. Костюка. Київ: Вид-во «Промінь», 2010. Розділ 9. С. 167-197 (у співавторстві з В.Л. Костюком).

66. Сімутіна Я.В. Оплата праці, її правове регулювання. *Кваліфікаційний (адвокатський) іспит: навч. посібник для осіб, які виявили бажання стати адвокатом: у 17 кн.* / За наук. ред. О.Д. Святоцького. Книга 10: Законодавство про працю / М.М. Шумило, С.В. Венедіктов, Я.В. Сімутіна [та ін.]. Київ: Ін Юре, 2017. С. 56-62.

67. Сімутіна Я.В. Правові презумпції та їх взаємозв'язок з принципами трудового права. *Альманах права.* 2012. Вип. 3. С. 404-408.

68. Сімутіна Я.В. Взаємозв'язок правових презумпцій та фікцій з юридичними фактами у трудовому праві України. *Вісник Київського національного лінгвістичного університету.* Серія «Право». 2014. Вип. 1. С. 156-161.

69. Великий енциклопедичний юридичний словник / За ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. 2-ге видання: перероблене і доповнене. Київ: Видавництво «Юридична думка», 2012. 1020 с. (Особистий внесок автора полягає у визначенні таких термінів: акордна оплата праці; анулювання трудового договору; аутсорсінг; вахтовий метод організації робіт; відрахування із заробітної плати; відрядна система оплати праці; відхилення від звичайних умов праці; гарантійні виплати у трудовому праві; державне регулювання оплати праці; договірне регулювання оплати праці; доплата до заробітної плати; загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; заохочення у трудовому праві; індивідуальний трудовий спір; колективна угода; надомна праця; невідповідність займаний посади або виконуваний роботі; незалежний посередник; необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; нормування праці; організація роботодавців; основна заробітна плата; переміщення працівника; підходяща робота; працевлаштування; суміщення професій (посад); тарифна система; трудова правосуб'єктність).

70. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин

(заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.: Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с. (Особистий внесок автора полягає у визначенні таких термінів: гідна праця; зловживання трудовими правами; прекарізація праці (зайнятості); призначення на посаду; рішення суду як підстава виникнення трудових правовідносин; секондмент).

АНОТАЦІЯ

Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2019.

Дисертація є першим у науці трудового права України спеціальним дослідженням, у якому на основі комплексного аналізу проблем нормативного та правозастосовного характеру розроблено концепцію юридичних фактів та їх складів у механізмі правового регулювання трудових відносин.

У роботі розкрито основні методологічні підходи до вивчення поняття та структури механізму правового регулювання трудових відносин. Виокремлено ознаки, на підставі яких уточнено визначення поняття «механізм правового регулювання трудових відносин». Охарактеризовано юридичні факти як самостійний елемент механізму правового регулювання трудових відносин у їх системному взаємозв'язку з нормами права та відносинами, що включаються до предмету трудового права. Визначено поняття, особливості та ознаки юридичних фактів у трудовому праві. Обґрунтовано критерії класифікації юридичних фактів у трудовому праві, охарактеризовано їх різновиди та розроблено на цій основі систему юридичних фактів у трудовому праві. Вдосконалено наукові положення про функції юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин. Виявлено види дефектності юридичних фактів та їх складів у трудовому праві та встановлено наслідки такої дефектності. Розкрито особливості презумцій та фікцій у механізмі правового регулювання трудових відносин. Удосконалено доктринальні підходи до розуміння поняття «трудовий договір» як визначального юридичного факту в механізмі правового регулювання трудових відносин. З'ясовано моменти виникнення, зміни, призупинення, припинення та відновлення трудових правовідносин. Розкрито особливості юридичних фактичних складів, що зумовлюють динаміку трудових правовідносин, а також окремих видів відносин, що тісно пов'язані з трудовими. Сформульовано поняття «призупинення трудових відносин» і встановлено його особливості та різновиди. Визначено проблемні аспекти правозастосування, пов'язані

з юридичними фактами у механізмі правового регулювання виникнення, трансформації (зміни, призупинення), припинення та відновлення трудових відносин.

Розроблено теоретично обґрунтовані пропозиції про внесення змін і доповнень до актів чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України в частині закріплення юридичних фактів.

Ключові слова: механізм правового регулювання, трудові правовідносини, юридичний факт, юридичний фактичний склад, динаміка трудових правовідносин, трудовий договір, підстави виникнення, трансформації (зміни, призупинення), припинення та відновлення трудових правовідносин.

АННОТАЦИЯ

Симутина Я.В. Юридические факты в механизме правового регулирования трудовых отношений. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия». Одесса, 2019.

Диссертация является первым в науке трудового права Украины специальным исследованием, в котором на основе комплексного анализа проблем нормативного и правоприменительного характера разработана концепция юридических фактов и их составов в механизме правового регулирования трудовых отношений.

В работе раскрыты основные методологические подходы к изучению понятия и структуры механизма правового регулирования трудовых отношений. Выделены признаки, на основании которых уточнено определение понятия «механизм правового регулирования трудовых отношений». Охарактеризованы юридические факты как самостоятельный элемент механизма правового регулирования трудовых отношений в их системной взаимосвязи с нормами права и отношениями, включающимися в предмет трудового права. Дано определение понятия, особенностей и признаков юридических фактов в трудовом праве. Обоснованы критерии классификации юридических фактов в трудовом праве, охарактеризованы их виды и разработана на этой основе система юридических фактов в трудовом праве. Усовершенствованы научные положения о функциях юридических фактов в механизме правового регулирования трудовых отношений. Выявлены виды дефектности юридических фактов и их составов в трудовом праве и установлены последствия такой дефектности. Раскрыты особенности презумпций и фикций в механизме правового регулирования трудовых отношений. Усовершенствованы доктринальные подходы к пониманию понятия «трудовой договор» как основополагающий юридический факт в механизме правового

регулирования трудовых отношений. Выявлены моменты возникновения, изменения, приостановления, прекращения и восстановления трудовых правоотношений. Раскрыты особенности юридических фактических составов, обуславливающих динамику трудовых правоотношений, а также отдельных видов отношений, тесно связанных с трудовыми. Сформулировано понятие «приостановление трудовых отношений» и установлены его особенности и виды. Определены проблемные аспекты правоприменения, связанные с юридическими фактами в механизме правового регулирования возникновения, трансформации (изменения, приостановления), прекращения и восстановления трудовых отношений.

Разработаны теоретически обоснованные предложения о внесении изменений и дополнений в акты действующего трудового законодательства и проект Трудового кодекса Украины в части закрепления юридических фактов.

Ключевые слова: механизм правового регулирования, трудовые правоотношения, юридический факт, юридический фактический состав, динамика трудовых правоотношений, трудовой договор, основания возникновения, трансформации (изменения, приостановления), прекращения и восстановления трудовых правоотношений.

SUMMARY

Y. V. Simutina. Legal Facts in the Legal Regulation Mechanism of Labor Relations. – Manuscript.

Thesis for the degree of Juris Doctor in specialty 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law. – National University “Odessa Law Academy». Odesa, 2019.

This thesis is dedicated to the comprehensive and complex study of actual theoretical and practical problems of legal facts in the legal regulation mechanism of labor relations. A thorough analysis of theoretical grounds and the development of the legal facts study in the doctrine of Labor Law have been done. The main methodological approaches to the study of the concept and structure of the legal regulation mechanism of labor relations have been determined. This mechanism was studied through the prism of its dynamics applying instrumental, systemic, structural and functional methodological approaches, which allowed to characterize the legal regulation mechanism of labor relations in general, as well as its separate components, their interconnections and interdependence within the same system. The features of this mechanism were clearly specified which allowed to clearly define the concept of “legal regulation mechanism of labor relations».

For the first time legal facts were described as an independent element of the legal regulation mechanism of labor relations in their systemic relationship with the norms of law and legal relations, which are the subject of Labor Law. Conceptual foundations of legal facts doctrine in Labor Law have been

defined: the concept and distinctive features of legal facts in Labor Law have been revealed, the criteria of classification of legal facts in Labor Law have been outlined; their varieties have been characterized, and on the basis of that the system of legal facts of Labor Law has been suggested. Perception of legal facts functions in the legal regulation mechanism of labor relations is improved and the content of such facts is outlined. The types of defects of legal facts and their components in Labor Law are revealed; it has been suggested to regulate the consequences of such defects through legislative acts. Specific features of presumptions and fictions as special legal constructions in the legal regulation mechanism of labor relations are determined.

The doctrinal approaches to understanding of the concept of employment agreement as a determining legal fact in the mechanism of legal regulation of labor relations are considered and summarized. Employment agreement specific features as a legal fact in the legal regulation mechanism of labor relations is determined as its capacity to independently determine legal consequences by creating individual legal labor relationships, and also to be implicitly present in other legal facts (factual composition) that influence the dynamics of individual legal labor relationships, as well as the appearance and dynamics of relations, closely related to the labor ones. The author formulated personal vision on contemporary employment agreement as a complex unique legal fact, "compound" by the presence of a certain procedure of its determination /fixation, which mainly involves the expression of will by the person being employed, in the form of a certain application for employment and in the form of issuing an order (prescription) for hiring and /or entering into a employment contract in writing – for an employer. It is concluded that the majority of legal factual compositions in Labor Law should be considered as active ones, since they mandatorily include the individual expression of will of the subjects of labor legal relations. The definition of the term "suspension of labor relations» is hereby determined, its features and varieties are defined. It has been reasoned that the mechanism of termination of an employment agreement as a result of the onset of legal facts-events should find proper securing in the Ukrainian labor legislation.

It is proposed to legalize the concept of secondment and the use of electronic document circulation in labor relations in the way of legislatively secure the possibility to electronically inform the employees about local rules and regulations as well as other documents related to the work activity introducing electronic ways/forms in composition of agreement and making changes to the terms of employment agreement, using electronic digital signature.

The author studied legal facts that are the grounds for the origin, change and termination of legal employment relationships; which determine the dynamics of legal relations in vocational training; legal facts that are the grounds for origin, change and termination of the legal relationship between the employer and the team of employees (its representatives) regarding

the preparation, signing and implementation of the terms of a collective agreement or agreements, the formation of trade unions in the enterprise, as well as legal facts in legal relationships for the solution of individual and collective labor disputes.

The author defined the problematic aspects of law enforcement, related to legal facts in the mechanism of legal regulation of occurrence, transformation (change, suspension), termination and restoration of labor relations and those closely related to it, and formulated theoretically grounded suggestions on making changes and additions to the current labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine in order to improve it.

Key words: legal regulation mechanism, labor relations, legal fact, legal factual composition, dynamics of labor legal relations, employment agreement, grounds for the origin, transformation (changes) and or termination of labor relations.

Підписано до друку 15.01.2019.
Формат 60х90/16. Ум.-друк. арк. 1,9. Наклад 100 прим.

Видавець і виготовлювач ПП «Фенікс»
Свідectво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.2002 р.
65009, м. Одеса, вул. Зоопаркова, 25. Тел. 7777-591.

