

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Одеська юридична академія»

АНДРОНОВА Вікторія Артурівна

УДК 349.2: 340.111.5 (477)

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Спеціальність: 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник кандидат юридичних наук, професор
СИРОТА Іван Михайлович,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ЩЕРБИНА Віктор Іванович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

кандидат юридичних наук
ШУМИЛО Михайло Миколайович,
Інститут держави і права ім. В.М. Корецького
НАН України,
старший науковий співробітник відділу проблем
цивільного, трудового та підприємницького права

Захист відбудеться «__» _____ 2014 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 ознайомитись у науковій бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий «__» _____ 2014 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Г.І. Чанишева

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Юридичні факти займають важливе місце в механізмі правового регулювання трудових відносин, оскільки тільки на підставі юридичних фактів трудові правовідносини можуть виникнути, змінитися, припинитися або відновитися. У трудовому праві не існує будь-якої іншої правової категорії, яка б могла спричинити зазначені наслідки, тобто не існувало б юридичних фактів, не існувало б і трудових правовідносин.

В умовах реформування трудового законодавства проблема юридичних фактів у трудовому праві набуває особливого значення. Ефективне правове регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки неможливе без нормативного закріплення як системи юридичних фактів у трудовому праві в цілому, так й їх окремих видів. Забезпечення стабільності трудових правовідносин також потребує чіткого законодавчого окреслення юридичних фактів, їх повного і достовірного встановлення у процесі правозастосування.

У науці трудового права України відсутні комплексні дослідження, що повною мірою розкривають дію юридичних фактів як підстав виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, що в умовах кодифікації національного трудового законодавства також пов'язано з необхідністю внесення конкретних пропозицій щодо їх законодавчого закріплення.

Потребують наукового аналізу і проблеми правозастосовної практики, зокрема, пов'язані з виникненням трудових правовідносин на підставі складного юридичного складу, встановленням і фіксацією юридичних фактів у відповідних документах з метою належної реалізації та захисту прав і охоронюваних законом інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Різним аспектам теорії юридичних фактів у трудовому праві присвячено наукові праці радянських вчених: М.Г. Александрова, В.Л. Гейхмана, Л.Я. Гінцбурга, В.М. Догадова, М.П. Карпушина, Ф.М. Левіант, О.С. Пашкова, В.І. Прокопенка, В.М. Скобелкіна А.І. Ставцевої, та ін., а також сучасних дослідників: Н.Б. Болотіної, Е.М. Бондаренко, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, А.З. Долової, П.І. Жигалкіна, В.В. Єрьоменка, В.М. Лебедева, С.П. Мавріна, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, С.В. Попова, О.І. Процевського, В.О. Процевського, В.Г. Ротаня, І.М. Сироти, О.В. Смирнова, Є.Б. Хохлова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, М.М. Шумила, О.М. Ярошенка та ін.

Проблематика юридичних фактів у науці трудового права України розкривається у дисертаційних дослідженнях В.В. Єрьоменка «Підстави виникнення трудових правовідносин» (1998); А.В. Андрушко «Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями» (2003); Л.В. Солодовник «Юридичні факти у трудовому праві України» (2004); О.В. Данилюка «Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин» (2008); Л.М. Русаль «Юридичні факти як підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин» (2012) та ін.

Втім, у названих дисертаційних дослідженнях відсутній комплексний підхід до вивчення юридичних фактів як елементу механізму правового регулювання трудових відносин. Недостатньо дослідженими залишаються питання про ознаки, функції та значення юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин, їх особливості з урахуванням змін у чинному трудовому законодавстві. Поза увагою науковців залишаються підстави виникнення, зміни та припинення колективних трудових правовідносин, які також потребують чіткого законодавчого закріплення у зв'язку із включенням до проекту Трудового кодексу України окремої Книги шостої «Колективні трудові відносини».

Таким чином, актуальність подальшого дослідження проблеми юридичних фактів у трудовому праві обумовлюється як станом її теоретичної розробки, так і потребами правозастосовної практики. У вітчизняній науці необхідною є розробка цілісного вчення про юридичні факти у трудовому праві, а дане дисертаційне дослідження покликано продовжити роботу у цьому напрямку.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є комплексне дослідження юридичних фактів у трудовому праві як підстав виникнення, зміни та припинення індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

Для досягнення зазначеної мети дисертаційного дослідження вирішувалися наступні завдання:

дослідити становлення та розвиток вчення про юридичні факти у трудовому праві;

розкрити сутність юридичних фактів як трудової категорії та визначити поняття «юридичні факти у трудовому праві»;

проаналізувати функції, ознаки та значення юридичних фактів у трудовому праві;

здійснити класифікацію юридичних фактів у трудовому праві;

дослідити юридичні факти, що є підставами виникнення індивідуальних та колективних трудових правовідносин;

дослідити юридичні факти, що є підставами припинення та відновлення індивідуальних і колективних трудових правовідносин;

охарактеризувати юридичні факти, що є підставами зміни, припинення та відновлення індивідуальних та колективних трудових відносин;

дослідити особливості встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві;

сформулювати пропозиції з удосконалення положень актів чинного трудового законодавства України, проекту Трудового кодексу України щодо виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Об'єкт дослідження складають трудові правовідносини, які виникають, змінюються, припиняються та відновлюються на підставі юридичних фактів у трудовому праві.

Предметом дослідження є юридичні факти у трудовому праві України.

Методи дослідження: Для розкриття теми дисертаційного дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання. Методологічною основою даного дисертаційного дослідження є діалектичний метод пізнання, за допомогою якого встановлено та виокремлено зв'язок предмету дослідження із соціально-правовою складовою, що утворює об'єкт даного дослідження, зв'язки між окремими юридичними фактами та правовідносинами, що утворюють цілісну систему, а також досліджено вплив юридичних фактів на трудові правовідносини.

Завдяки методу історизму досліджено становлення та розвиток вчення про юридичні факти у трудовому праві (п. 1.1). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі трудового законодавства України та законодавства зарубіжних країн (п.п. 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3).

Для пізнання правової природи юридичних фактів у трудовому праві, їх властивостей та функцій, а також аналізу норм чинного законодавства, що регулюють виникнення, зміну та припинення трудових відносин, а також порядок їх встановлення та фіксації застосовувалися формально-логічний та нормативно-догматичний методи (п.п. 1.2, 1.3, 3.1, 3.3). Визначити місце юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин, здійснити класифікацію юридичних фактів у трудовому праві за певними критеріями вдалось за допомогою методу системно-структурного аналізу (п. 1.3).

Використання методів моделювання та прогнозування дозволило виробити пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства України щодо підстав виникнення, зміни, припинення та відновлення трудових правовідносин (п.п. 2.1, 2.2, 2.3).

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим в Україні спеціальним комплексним дослідженням юридичних фактів як підстав виникнення, зміни та припинення індивідуальних і колективних трудових правовідносин в умовах реформування національного трудового законодавства.

Наукова новизна конкретизується в таких основних положеннях та висновках:

уперше:

запропоновано юридичні факти у трудовому праві розглядати як певну систему, що включає підстави виникнення, зміни та припинення як індивідуальних, так і колективних трудових правовідносин;

виділено підстави виникнення, зміни та припинення таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини з участі працівників в управлінні організацією, з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів, із діяльності професійних спілок, їх об'єднань із представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, із діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, трудовій та інших сферах, з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), та надано їх юридичну характеристику;

запропоновано замість термінів «юридичний склад» чи «фактичний склад» новий термін «юридичний склад фактів» як правову категорію, що зумовлює виникнення, зміну або припинення правовідносин на підставі кількох взаємопов'язаних юридичних фактів;

обґрунтовано доцільність поділу юридичних актів як підстав виникнення трудових правовідносин на односторонні акти і договори про працю. Односторонні акти запропоновано поділити на дві групи: акти суб'єктів трудових правовідносин та акти інших суб'єктів трудового права (органів державної влади, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань та ін.). До договорів про працю включають трудовий договір, інші договори між працівником і роботодавцем (договір про повну матеріальну відповідальність, про суміщення професій (посад) та ін.); колективні угоди і колективні договори;

обґрунтовано висновок про те, що у сучасних соціально-економічних умовах адміністративний акт, не виключаючи прямого управління, все більше починає виконувати функцію надання права. Поряд з адміністративними актами управління (тобто зобов'язання) у сфері праці виникають адміністративні акти, які призначені встановлювати право (наприклад, у правовідносинах із забезпечення зайнятості);

доведено, що трудовий договір є універсальним юридичним фактом у трудовому праві, оскільки є підставою виникнення як індивідуальних трудових правовідносин, так і окремих видів колективних трудових правовідносин (наприклад, з участі працівників в управлінні організацією);

обґрунтовано поділ порядку встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві на автоматичний та юрисдикційний. Останній, в свою чергу, пропонується поділяти на позасудовий (адміністративний) та судовий;

удосконалено:

визначення поняття «юридичні факти у трудовому праві» як підстав виникнення, зміни, припинення або відновлення індивідуальних та колективних трудових правовідносин або підстав, які перешкоджають їх виникненню, зміні, припиненню або відновленню;

перелік функцій юридичних фактів у трудовому праві. Запропоновано доповнити його забезпечувальною функцією, яка полягає у забезпеченні особі можливості реалізації права на працю, а також функцією замовлення впливу норм трудового права на трудові відносини;

класифікацію юридичних фактів у трудовому праві за критерієм правових наслідків. Пропонується здійснювати поділ юридичних фактів у трудовому праві за даним критерієм на правостворюючі, правозмінюючі, правоприпиняючі, правоперешкоджаючі та правовідновлюючі;

визначення поняття «переведення працівника на іншу роботу», під яким розуміється постійна чи тимчасова зміна трудової функції працівника, тобто покладення на нього трудових обов'язків, які не передбачалися у трудовому договорі або зміну місця роботи, яке розташовується за межами населеного пункту в якому раніше працював працівник;

набуло подальшого розвитку:

твердження про те, що трудовий договір необхідно розглядати як юридичний склад фактів, який породжує трудові правовідносини;

висновок про те, що підставою виникнення, зміни, а значною мірою і припинення трудових правовідносин, є такий вид юридичних фактів як юридичні акти. Юридичні вчинки у трудовому праві відсутні;

висновок про те, що позасудовий порядок встановлення юридичних фактів є має переважне значення перед судовим порядком. У разі встановлення юридичного факту в судовому порядку його фіксація здійснюється у позасудовому порядку.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, яка була складовою плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970), та плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки, що є складовою плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Практичне значення одержаних результатів. Висновки і пропозиції, сформульовані в дисертаційній роботі, можуть бути використані у:

науково-дослідній сфері – при подальшій розробці теоретичних проблем науки трудового права, пов'язаних з юридичними фактами;

правотворчій діяльності – для вдосконалення чинного трудового законодавства України, а також доопрацювання проекту Трудового кодексу України;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення судової практики розгляду та вирішення судами справ про встановлення юридичних фактів у трудових правовідносинах;

навчальному процесі – під час викладання навчальної дисципліни «Трудове право України», спеціального курсу «Порівняльне трудове право» та при підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення та висновки дисертаційного дослідження було оприлюднено та обговорено на наступних науково-практичних конференціях: Міжнародній науковій конференції «Римське право та сучасність (Шерешевські читання)» (м. Одеса, 4 грудня 2010 р.); Міжнародній науковій конференції, присвяченій пам'яті Ю.С. Червоного (м. Одеса, 17 грудня 2010 р.); II Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення

соціальної сфери» (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.); VI Міжнародній цивілістичній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених (м. Одеса, 8 квітня 2011 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького складу та аспірантського складу Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, 20-21 травня 2011р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.); III Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 24 березня 2012 р.); IV Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.).

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано шість наукових статей у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, а також вісім тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації зумовлена завданнями і метою дослідження та складається зі вступу, трьох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 208 сторінок. Список використаних джерел складається із 210 найменувань і розташований на 20 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, визначаються її мета, завдання, об'єкт, предмет і методологія, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення, зазначається про апробацію результатів дослідження, публікації та структуру дисертації.

Перший розділ «Загальні положення про юридичні факти у трудовому праві» складається з трьох підрозділів та присвячений висвітленню становлення та розвитку вчення про юридичні факти у трудовому праві, дослідженню їх поняття, властивостей, функцій та видів.

У **підрозділі 1.1. «Становлення та розвиток вчення про юридичні факти у трудовому праві»** досліджуються витоки вчення про юридичні факти як юридичної категорії взагалі, а також становлення та розвиток вчення про юридичні факти у трудовому праві зокрема.

Встановлено, що вчення про юридичні факти в трудовому праві пройшло доволі тривалий шлях свого розвитку, який своїм корінням уходить вглиб історії формування права взагалі, та трудового права як самостійної галузі права зокрема. У становленні та розвитку вчення про юридичні факти у трудовому праві можна виділити дореволюційний, радянський та пострадянський періоди.

У дореволюційний період проблемі юридичних фактів у трудовому праві не приділялося належної уваги, оскільки використовувалося загальноцивілістичне вчення про юридичні факти, що народжувалося у той час.

У радянський період на різних етапах розвитку радянської держави з різним ступенем докладності досліджувалися такі юридичні факти, як трудовий і колективний договори, акти трудової повинності, організованого набору, розподілу випускників вищих і середніх спеціальних навчальних закладів та ін. При розгляді трудових правовідносин основну увагу дослідників було сконцентровано саме на юридичних актах. У радянській науці трудового права склалася думка про виникнення трудових правовідносин тільки із юридичних актів, які відрізняються від усіх інших видів юридичних фактів тим, що являють собою правомірне волевиявлення людей і здійснюються для того, щоб викликати передбачені законом юридичні наслідки.

Серед науковців виникла дискусія про те, що є підставою виникнення трудових правовідносин: або тільки адміністративний акт направлення на роботу, або складний фактичний склад, який включає акт направлення на роботу і трудовий договір та (або) наказ про зарахування на конкретне підприємство. Різні точки зору відображали два підходи до виникнення трудових правовідносин: адміністративно-правовий і договірно-правовий, обумовлені державною політикою планового забезпечення народного господарства кадрами.

За радянських часів науковцям так і не вдалося розробити цілісне вчення про юридичні факти у трудовому праві, що почасти було пов'язано з певною хаотичністю самого трудового законодавства, зокрема відсутністю у чинному КЗпП спеціальних норм про підстави виникнення трудових правовідносин. У КЗпП і до цього часу закріплено необхідну і обов'язкову підставу виникнення індивідуальних трудових правовідносин – трудовий договір і його особливу форму – контракт. Інші юридичні факти виникнення індивідуальних трудових правовідносин, що входять до складного фактичного складу поряд із трудовим договором (обрання за конкурсом, призначення на посаду та ін.), встановлюються іншими нормативно-правовими актами про працю.

У пострадянський період юридичні факти у трудовому праві стали предметом спеціальних дисертаційних досліджень (Е.М. Бондаренко, А.З. Долова, Л.В. Солодовник та ін.). Проблеми юридичних фактів у трудовому праві розглядаються також науковцями, чиї дисертаційні роботи присвячено дослідженню трудового договору, а також трудових правовідносин, у тому числі за участю окремих категорій працівників. Наукові праці вітчизняних вчених свідчать про надання пріоритету проблемі юридичних фактів як підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин (П.Д. Пилипенко, О.В. Данилюк та ін.). Необхідність розробки цілісного вчення про юридичні факти у трудовому праві продовжує залишатися актуальною проблемою сучасного трудового права України.

У підрозділі 1.2. «Поняття, ознаки та функції юридичних фактів у трудовому праві» досліджуються різні підходи до визначення поняття «юридичні факти у трудовому праві» як правової категорії та її місця у механізмі правового регулювання трудових відносин.

У підрозділі юридичні факти у трудовому праві визначаються як обставини об'єктивної дійсності, які передбачені гіпотезою норми трудового

права та у разі їх настання породжують наслідки, закріплені даною нормою: зумовлюють виникнення, зміну, припинення або відновлення індивідуальних та колективних трудових правовідносин або перешкоджають їх виникненню, зміні, припиненню або відновленню. Автор приєднується до висновку вчених про те, що юридичні факти у трудовому праві є самостійним елементом у механізмі правового регулювання трудових відносин.

Аналізується співвідношення юридичних фактів із такими суміжними правовими категоріями, як норма трудового права, трудова правосуб'єктність, суб'єктивне право, правовий статус. Відзначається, що юридичний факт не може бути правовою нормою або навіть її частиною. В деяких випадках юридичні факти визначають вплив норм права на трудові відносини. Юридичні факти, які відповідають інтересам суб'єктів трудових правовідносин, стимулюють здійснення ними дій, необхідних для їх виникнення (наприклад, виконання умов, необхідних для призначення надбавки до заробітної плати). Навпаки, настання юридичних фактів, які породжують несприятливі наслідки, суб'єкти намагаються уникати (наприклад, скоєння дисциплінарного проступку, який є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності).

У підрозділі аналізуються такі ознаки юридичних фактів у трудовому праві, як конкретність, одиничність, інваріантність, істинність. Розглядаються основна та додаткові функції юридичних фактів у трудовому праві. Доводиться, що основна функція полягає не тільки у забезпеченні виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин і сприянні, тим самим, стабільному функціонуванню механізму правового регулювання в цілому. Окрім виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, юридичні факти також спричиняють відновлення цих правовідносин, а також можуть перешкоджати їх виникненню, зміні та припиненню.

До додаткових функцій віднесено: виконання гарантій законності; стимулювання впливу норм права на суспільні відносини; запобігання і подолання порушень норм трудового права та ін.

У дисертації обґрунтовується доцільність виділення забезпечувальної функції юридичних фактів у трудовому праві, яка полягає у забезпеченні особі можливості реалізувати проголошене ст. 43 Конституції України право кожного на працю. Будучи передумовами виникнення трудових правовідносин, юридичні факти є обов'язковим елементом правового механізму, який забезпечує можливість кожній людині заробляти на життя власною працею із дотриманням гарантій, передбачених трудовим законодавством.

У підрозділі 1.3. «Класифікація юридичних фактів у трудовому праві» здійснюється класифікація юридичних фактів за різними підставами: вольовою ознакою, правовими наслідками, структурою, формою прояву, характером дій, суб'єктною ознакою, способом встановлення.

Запропоновано класифікувати юридичні факти у трудовому праві залежно від суб'єкта, який надає життєвим обставинам характеру юридичних фактів у сфері праці, тобто за суб'єктною ознакою, на два види: 1) такі, що встановлюються державою; 2) такі, що встановлюються іншими суб'єктами

трудового права. До перших також запропоновано відносити статутні юридичні факти або факти прямої дії, тобто обставини, які чітко визначено у законодавстві, і настання яких у реальному житті автоматично тягне настання передбачених цим законодавством юридичних наслідків. До другого виду доцільно також відносити факти, які встановлюють юридичні рамки, в межах яких учасники суспільних відносин можуть самостійно визначати ті обставини, які є підставою виникнення, зміни або припинення правовідносин. Наприклад, встановлення в контракті додаткових підстав його розірвання, в тому числі дострокового, передбачено у статутному праві (ст. 36 КЗпП), саму ж підставу визначено угодою сторін.

За способом встановлення пропонується виділяти юридичні факти, що встановлюються державно-правовим способом, і юридичні факти, що встановлюються договірно-правовим способом.

Юридичні факти у трудовому праві за правовими наслідками пропонується класифікувати, крім правостворюючих, правозмінюючих, правоприпиняючих, також на правоперешкоджаючі та правовідновлюючі. Правоперешкоджаючі юридичні факти – це конкретні обставини, існування (або відсутність) яких перешкоджає виникненню, зміні або припиненню трудових правовідносин (наприклад, наявність в особи судимості перешкоджає її працевлаштуванню на державну службу). Прикладом правовідновлюючого юридичного факту можна назвати ухвалення судом рішення про поновлення на роботі.

Підставами виникнення, зміни, а значною мірою й припинення трудових правовідносин, є юридичні акти. Розглядаючи розподіл у загальній теорії права, цивільному праві юридичних актів як дій, спрямованих на встановлення юридичних наслідків, на адміністративні акти (акти управління) і правочини, автор критично ставиться до доцільності виділення останніх як різновиду юридичних фактів у трудовому праві. Замість цього пропонується розділяти юридичні акти у трудовому праві на односторонні акти і договори про працю. До перших слід віднести акти суб'єктів трудових правовідносин, а також акти органів державної влади, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань. Договори про працю об'єднують трудовий договір, інші договори між працівником і роботодавцем; колективні угоди і колективні договори. Договори про працю у сфері трудового права можуть бути двосторонніми і тристоронніми (колективні угоди);

Усі юридичні факти за своєю суттю є простими, але в їх певній, передбаченій у трудовому праві сукупності, вони можуть утворювати фактичні (юридичні) склади. Під фактичним (юридичним) складом розуміється сукупність одиничних юридичних фактів, закріплених у нормах трудового права, які тільки у своїй сукупності можуть призвести до правових наслідків, а саме до виникнення, зміни, припинення та відновлення трудових правовідносин. У підрозділі проаналізовано, по-перше, завершені та не завершені, по-друге, прості та складні юридичні склади.

Обґрунтовується доцільність запровадження замість термінів «фактичний склад» та «юридичний склад» терміну «юридичний склад фактів», який більш

повно відображає сутність сукупності юридичних фактів у трудовому праві. Пропонується розглядати трудовий договір як юридичний склад фактів, оскільки виникнення індивідуальних трудових правовідносин спричиняє наявність двох пов'язаних між собою юридичних фактів – волевиявлення працівника та волевиявлення роботодавця, кожен з яких самостійно може породжувати певні юридичні наслідки.

Другий розділ дисертації «Юридичні факти як підстави виникнення, зміни та припинення індивідуальних і колективних трудових правовідносин» містить три підрозділи та присвячений дослідженню юридичних фактів, які є підставами виникнення, зміни та припинення індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

У підрозділі 2.1 «Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних і колективних трудових правовідносин» досліджуються підстави виникнення індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

Визначається поняття трудового договору як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Зазначаються суттєві відмінності трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів про працю (підряду, перевезення, доручення, оплатного надання послуг та ін.).

Досліджується момент виникнення індивідуальних трудових правовідносин. У КЗпП України чітко не визначається момент виникнення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Із змісту ст. 24 КЗпП України випливає, що трудові правовідносини можуть виникати на підставі одного із трьох юридичних фактів: 1) укладення трудового договору; 2) видання відповідного наказу (розпорядження); 3) фактичний допуск працівника до виконання трудових обов'язків. Обґрунтовується доцільність закріплення у зазначеній статті такого юридичного факту як день фактичного початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) або з дозволу роботодавця.

Аналізуються положення Книги Другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» проекту ТК України, в якій вперше закріплено підстави виникнення трудових відносин. Відзначається, що частина перша ст. 38 «Виникнення трудових відносин» містить не повний перелік підстав, і пропонується наступна її редакція: «У випадках і порядку, передбачених законодавством, статутними документами трудові відносини виникають на підставі трудового договору в результаті: 1) призначення на посаду або затвердження у посаді; 2) обрання на посаду; 3) обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади; 4) направлення на роботу уповноваженим відповідно до закону органом у рахунок встановленої квоти; 5) судового рішення про укладення трудового договору; 6) направлення для проходження альтернативної (невійськової) служби».

У підрозділі виділяються підстави виникнення різних видів колективних трудових правовідносин та дається їх юридична характеристика. Автор доходить висновку про те, що, на відміну від індивідуальних трудових правовідносин, єдиної підстави для виникнення колективних трудових правовідносин не існує. Так, правовідносини із ведення колективних

переговорів з укладення колективних угод та колективних договорів виникають на підставі пропозиції (волевиявлення) однієї із сторін розпочати переговори та отримання відповіді іншої сторони на свою пропозицію про їх початок. Правовідносини щодо діяльності професійних спілок, їх об'єднань із представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки виникають з моменту їх створення та правового оформлення шляхом легалізації. Відповідно правовідносини щодо діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, трудовій та інших сферах виникають з моменту їх утворення у порядку, передбаченому законом. Правовідносини з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) виникають з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту), визначеного законом. Водночас окремі види колективних трудових правовідносин, зокрема з участі працівників в управлінні організацією, виникають на підставі укладеного трудового договору працівника з роботодавцем.

У підрозділі 2.2. «Юридичні факти як підстави зміни змісту індивідуальних та колективних трудових правовідносин» аналізуються такі підстави зміни змісту індивідуальних трудових правовідносин, як переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та зміна істотних умов праці. Автор звертає увагу на відсутність чіткого закріплення у ст. 32 механізму зміни умов трудового договору. У зв'язку з цим пропонується іменувати зазначену статтю «Зміна умов трудового договору». Так само пропонується іменувати ст. 77 проекту ТК України та викласти її у наступній редакції: «Зміна визначених сторонам умов трудового договору, а саме переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, зміна істотних умов праці, допускається тільки за угодою сторін, за винятком випадків, передбачених цим Кодексом. Угода про зміну визначених сторонами умов трудового договору укладається у письмовій формі».

Розглядається співвідношення переведення на іншу роботу із суміжними правовими категоріями. Пропонується уточнити поняття «переведення на іншу роботу» і сформулювати його у частині першій ст. 79 проекту ТК України наступним чином: «Переведення – це постійна чи тимчасова зміна трудової функції працівника при продовженні трудових відносин із роботодавцем, а також переведення на роботу до іншої місцевості разом із роботодавцем».

Зміна змісту трудового договору і трудових правовідносин, тобто трансформація певної дії або події в юридичний факт, відбувається за визначеною процедурою, яка має бути чітко закріплена у законодавстві. У чинному КЗпП відповідні норми відсутні. Обґрунтовується доцільність викладення частини другої ст. 79 проекту ТК України у наступній редакції: «Переведення на іншу роботу, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами, дозволяється тільки за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом внесення змін до раніше укладеного трудового договору. Про переведення на іншу роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження), ознайомити з ним працівника під розпис, а про

переведення на іншу постійну роботу внести запис до трудової книжки працівника».

Автор не погоджується з тезою про те, що переведення на іншу роботу потребує укладення нового трудового договору. У даному випадку йдеться про зміну умов трудового договору і змісту трудових правовідносин, а не про виникнення нових правовідносин із новим змістом.

Пропонується уточнити назву Книги Другої проекту ТК України та іменувати її «Виникнення, зміна та припинення трудових відносин. Трудовий договір».

Зміст колективних трудових правовідносин також зазнає змін. У змісті колективних трудових правовідносин автор виділяє декілька елементів: організаційний, матеріальний, майновий, економічний, охорони життя і здоров'я учасників трудового процесу. Автор пов'язує зміну змісту колективних трудових правовідносин із змінами зазначених елементів. Це завжди певні дії, які пов'язані із волевиявленням сторін.

У підрозділі 2.3. «Юридичні факти як підстави припинення індивідуальних та колективних трудових правовідносин» здійснюється класифікація підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин за двома критеріями: видом юридичного факту, який спричинює припинення правовідносин, і конкретизацією суб'єкта-ініціатора їх припинення (угода сторін; ініціатива працівника; ініціатива роботодавця; ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору).

Найбільш значущою класифікацією підстав припинення трудових правовідносин вбачається класифікація за критерієм волевиявлення суб'єктів. Таке волевиявлення поділяється на: волевиявлення працівника, роботодавця, взаємне волевиявлення чи волевиявлення третіх осіб. В основі даної класифікації лежить воля однієї зі сторін трудового договору, або воля інших осіб. Однак припинення трудових правовідносин може мати місце і через наявність обставин, за яких трудові правовідносини не можна зберегти, наприклад, припинення трудових відносин у зв'язку з відмовою працівника у переведенні його на іншу роботу і т. ін.

Звертається увага на те, що припинення трудових правовідносин (тобто трансформація певної дії або події в юридичний факт) обумовлюються певною процедурою, недотримання якої тягне визнання такого припинення неправомірним.

Розглядаючи поважні причини нез'явлення працівника на роботу, автор пропонує класифікувати їх залежно від того, чи мав працівник об'єктивну можливість дістатися місця роботи. За даним критерієм пропонується зазначені підстави поділяти на: 1) обставини, об'єктивно невідворотні та нездоланні; 2) обставини, суб'єктивно невідворотні. При цьому вказуються умови, за яких причини нез'явлення працівника на роботу можна вважати поважними.

Доволі прогресивною вбачається запропоноване в проекті ТК України закріплення прямої заборони застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушення працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі. Пропонується закріпити у

частині першій ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення відповідний склад адміністративного правопорушення та встановити відповідальність за його скоєння.

У підрозділі виділяються підстави припинення колективних трудових правовідносин та дається їх юридична характеристика. Автор доходить висновку, що підставою припинення колективних трудових правовідносин із ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів слід вважати підписання угоди, колективного договору уповноваженими представниками сторін. Правовідносини щодо діяльності професійних спілок, їх об'єднань із представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки та правовідносини щодо діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, трудовій та інших сферах припиняються із припиненням діяльності відповідно профспілок, їх об'єднань та організацій, їх об'єднань у встановленому законом порядку. Припинення колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) відбувається з прийняттям рішення примирною комісією, трудовим арбітражем, а також вирішення спору за допомогою страйку.

У кожному із названих видів колективних трудових правовідносин певна дія стає юридичним фактом за умови дотримання визначеної законодавством процедури.

Третій розділ дисертації «Порядок встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві» містить два підрозділи та присвячений дослідженню особливостей порядку встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві.

У підрозділі 3.1. «Позасудовий порядок встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві» відзначається, що у певних випадках для участі у трудових правовідносинах і підтвердження трудової правосуб'єктності, необхідним є встановлення наявності чи відсутності конкретних юридичних фактів з їх фіксацією у відповідних письмових документах.

Порядок встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві може бути: 1) автоматичним (який відбувається на підприємстві при виникненні юридичних фактів у встановленому законодавством порядку); 2) юрисдикційним (у разі виникнення розбіжностей, які можна вирішити шляхом звернення до державних органів або органів місцевого самоврядування, тобто в адміністративному (позасудовому) порядку або в судовому порядку).

Автоматичний порядок встановлення та фіксації юридичних фактів є звичайним та бажаним явищем і свідчить про нормальний рух та розвиток відповідних трудових правовідносин. Необхідність звернення до юрисдикційних органів для встановлення певного юридичного факту означає виникнення певних розбіжностей, у тому числі пов'язаних із порушенням трудових прав та охоронюваних законом інтересів.

Основні юридичні факти, які впливають на трудові правовідносини (прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, підвищення по службі, звільнення працівника тощо), оформлюються наказами (розпорядженнями) роботодавця та автоматично фіксуються відповідальною посадовою особою підприємства у трудовій книжці працівника. Деякі факти оформлюються наказами (розпорядженнями), однак не заносяться до трудової книжки (наприклад, накладення догани як дисциплінарного стягнення, тимчасове переведення на іншу роботу).

Автоматичним встановленням та фіксацією юридичних фактів у трудовому праві є видача довідок про роботу та розмір заробітної плати (ст. 49 КЗпП України). Факт отримання працівником заробітної плати фіксується у відповідній відомості, факт скоєння дисциплінарного проступку встановлюється уповноваженою особою і фіксується у відповідному акті тощо.

Юрисдикційний порядок встановлення юридичних фактів у трудовому праві поділяється на позасудовий та судовий, які відрізняються за суб'єктами, підставами, процедурою встановлення юридичних фактів. Основним серед них є позасудовий порядок встановлення юридичних фактів, який застосовується у випадках, коли відносно наявності або відсутності певного юридичного факту відсутній спір.

У підрозділі 3.2. «Судовий порядок встановлення юридичних фактів у трудовому праві» відзначається, що судовий порядок застосовується у випадках, коли встановити юридичний факт в автоматичному або адміністративному порядку неможливо, або він був встановлений невірно з певними порушеннями чи взагалі у його встановленні зацікавленій особі було відмовлено.

Основні відмінності між адміністративним і судовим порядком встановлення та фіксації юридичних фактів полягають в тому, що органи державної влади або органи місцевого самоврядування здійснюють встановлення юридичного факту в межах своєї компетенції, визначеної законом, тобто йдеться про обмежене коло юридичних фактів. Водночас чинне законодавство не встановлює виключного переліку юридичних фактів, які можуть бути встановлені в судовому порядку.

Процедури позасудового встановлення різних юридичних фактів у трудовому праві визначені різними нормативно-правовими актами та істотно відрізняються між собою за суб'єктним складом, етапами (стадіями) розгляду справи, порядком участі зацікавлених осіб, обсягом їх прав та обов'язків тощо. Водночас для судового порядку характерними є єдині процесуальні правила, незалежно від того, який факт встановлюється.

В деяких випадках рішення суду (наприклад, про укладення трудового договору або про поновлення на роботі) є юридичним фактом, однак воно є підставою виникнення чи поновлення трудових правовідносин тільки у зв'язку з іншими юридичними фактами, тобто може бути лише елементом юридичного складу.

Судовий порядок встановлення юридичних фактів трудового права не можна вважати основним ще й тому, що суди здійснюють встановлення

юридичних фактів, але позбавлені можливості здійснювати їх фіксацію. Як вказується у п. 18 постанови Пленуму Верховного Суду України №5 від 31.03.1995 року «Про судову практику в справах про встановлення фактів, що мають юридичне значення», рішення суду про встановлення факту, що має юридичне значення, не замінює собою документів, які видають зазначені органи, а є лише підставою для їх одержання.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення чинного трудового законодавства та проекту ТК України.

1. Поява юридичних фактів як специфічного правового явища відбулася одночасно з формуванням права як засобу регулювання суспільних відносин. Певну систему юридичних фактів як фактичних обставин, з якими норми права пов'язують виникнення правовідносин, було сформовано вже у римському праві. Загальне вчення про юридичні факти розвивалося значною мірою в рамках цивільного права. Становлення вчення про юридичні факти у трудовому праві відбувалося через призму цивільно-правового вчення про юридичні факти. Зазначена тенденція зберігається й у сучасній науці трудового права.

2. Юридичні факти у трудовому праві – як обставини об'єктивної дійсності, які передбачені гіпотезою норми трудового права та у разі їх настання породжують наслідки, закріплені даною нормою: зумовлюють виникнення, зміну, припинення або відновлення індивідуальних та колективних трудових правовідносин або перешкоджають їх виникненню, зміні, припиненню або відновленню. Систему юридичних фактів у трудовому праві складають юридичні факти як підстави виникнення, зміни та припинення індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

3. Юридичні факти у трудовому праві можна класифікувати за наступними критеріями: вольовою ознакою, правовими наслідками, структурою, формою прояву, характером дій, суб'єктною ознакою, способом встановлення. Так, за вольовою ознакою юридичні факти у трудовому праві поділяються на дії та події. Факти-події у трудовому праві є менш значимими юридичними фактами, ніж дії. Вони не впливають на виникнення трудових правовідносин, а можуть їх тільки змінювати та припиняти.

Дії у свою чергу можуть бути правомірними і неправомірними. Правомірні дії виражаються тільки через юридичні акти, оскільки юридичні вчинки у трудовому праві відсутні. Юридичні акти у трудовому праві – це правомірні, вольові, цілеспрямовані дії учасників трудових правовідносин, метою вчинення яких є виникнення, зміна, відновлення чи припинення трудових правовідносин. Юридичними актами є адміністративні, судові акти, інші акти державних органів і органів місцевого самоврядування, акти громадських об'єднань та ін.

Виділення серед юридичних актів трудових правочинів видається недоцільним. Юридичні акти, що виходять від суб'єктів трудових

правовідносин (власне трудові правові юридичні акти), пропонується поділити на односторонні та дво- або тресторонні (договори про працю). Односторонні акти є правореалізаційними і можуть прийматися як працівниками, так і роботодавцями. Договори про працю включають трудовий договір, інші договори між працівником (працівниками) і роботодавцем, договори за участю інших суб'єктів трудового права (колективні угоди і колективні договори).

За критерієм правових наслідків пропонується виділяти правоутворюючі, правозмінюючі, правоприпиняючі, правовідновлюючі та правоперешкоджаючі юридичні факти.

4. Видається доцільним доповнити понятійно-категоріальний апарат трудового права терміном «юридичний склад фактів», який найбільш повно відображує сутність сукупності юридичних фактів у трудовому праві. Таким юридичним складом фактів можна вважати і трудовий договір.

5. Трудовий договір є універсальним юридичним фактом у трудовому праві, оскільки є підставою виникнення не тільки індивідуальних трудових правовідносин, а й окремих видів колективних трудових правовідносин (наприклад, з участі працівників в управлінні організацією). У випадках і порядку, передбачених законодавством, статутними документами трудові відносини виникають на підставі трудового договору в результаті: 1) призначення на посаду або затвердження у посаді; 2) обрання на посаду; 3) обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади; 4) направлення на роботу уповноваженим відповідно до закону органом у рахунок встановленої квоти; 5) судового рішення про укладення трудового договору; 6) направлення для проходження альтернативної (невійськової) служби.

6. Єдиної підстави виникнення колективних трудових правовідносин не існує. Правовідносини із ведення колективних переговорів з укладення колективних угод та колективних договорів виникають на підставі пропозиції (волевиявлення) однієї із сторін розпочати переговори та отримання відповіді іншої сторони на свою пропозицію про їх початок. Правовідносини щодо діяльності професійних спілок, їх об'єднань із представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки виникають з моменту їх створення та правового оформлення шляхом легалізації. Відповідно правовідносини щодо діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, трудовій та інших сферах виникають з моменту їх утворення у порядку, передбаченому законом. Правовідносини з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) виникають з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту), визначеного законом.

7. Механізм зміни умов трудового договору і змісту індивідуальних трудових правовідносин включає переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце і зміну істотних умов праці. У ст. 32 чинного КЗпП даний механізм чітко не закріплений і відсутні визначення зазначених понять. Переведення на іншу роботу пропонується визначити як постійну чи тимчасову зміну трудової функції працівника при продовженні трудових відносин із

роботодавцем, а також переведення на роботу до іншої місцевості разом із роботодавцем.

8. Класифікація підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин здійснюється за двома критеріями: видом юридичного факту, який спричинює припинення правовідносин, і конкретизацією суб'єкта-ініціатора їх припинення (угода сторін; ініціатива працівника; ініціатива роботодавця; ініціатива третіх осіб, які не є стороною трудового договору). При цьому слід розрізняти такі поняття, як «ініціатива» сторін або третіх осіб у припиненні трудового договору та «волевиявлення» названих вище суб'єктів. Під ініціативою слід розуміти первинність прояву бажання суб'єкта щодо припинення трудового договору, тобто це суб'єктивний аспект, який потім матиме свій зовнішній прояв, а саме у вигляді волевиявлення, тобто конкретних дій.

9. Порядок встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві може бути автоматичним та юрисдикційним. Останній поділяється на адміністративний (позасудовий) та судовий, які відрізняються за суб'єктами, підставами, процедурою встановлення юридичних фактів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Андропова В.А. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / В.А. Андропова //Актуальні проблеми держави і права: зб. наукових праць. Вип. 57. – Одеса: Юридична літ-ра, 2011. – С. 268-275.

2. Андропова В.А. Юридичні факти у трудовому праві: поняття, ознаки та властивості / В.А. Андропова //Актуальні проблеми держави і права: зб. наукових праць. Вип. 58. – Одеса: Юридична літ-ра, 2011. – С.149-151.

3. Андропова В.А. Функції юридичних фактів у трудовому праві України / В.А. Андропова // Юридичний вісник. – 2011. – №4. - С. 120-123.

4. Андропова В.А. Класифікація юридичних фактів у трудовому праві України /В.А. Андропова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2011. – №2. – С. 130-132.

5. Андропова В.А. Виникнення індивідуальних трудових правовідносин за трудовим законодавством України / В.А. Андропова //Актуальні проблеми політики: зб. наукових праць. Вип. 49. – Одеса: Фенікс, 2013. – С. 264-271.

6. Андропова В.А. Підстави виникнення колективних трудових правовідносин / В.А. Андропова // Юридичний вісник. – 2013. – №2. – С. 136-140.

7. Андропова В.А. Становлення та розвиток вчення про юридичні факти / В.А. Андропова // Римське право та сучасність (Шерешевські читання): Матеріали Міжнародної наукової конференції (м. Одеса, 4 грудня 2010 р.). – Одеса: Фенікс, 2010. – С. 38-41.

8. Андропова В.А. Поняття та властивості юридичних фактів / В.А. Андропова // Актуальні проблеми цивільного права та процесу: Матеріали Міжнародної наукової конференції, присвяченої пам'яті Ю.С. Червоного (м. Одеса, 17 грудня 2010 р.). – Одеса: Фенікс, 2010. – С.190-193.

9. Андропова В.А. Підстави класифікації юридичних фактів у трудовому праві України / В.А. Андропова // Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. II Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених. – Одеса: Фенікс, 2011. – С. 5-7.

10. Андропова В.А. Судовий порядок поновлення на роботі як підстава для відновлення трудових правовідносин / В.А. Андропова. Сучасна цивілістика: тези наукових робіт учасників 6 Міжнародної цивілістичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених (м. Одеса, 8 квітня 2011 року). – О.: Фенікс, 2011. – С. 437 - 438.

11. Андропова В.А. Фактичний склад як підстава виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин / В.А. Андропова // Матеріали Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького складу. Том 2. (м. Одеса, 20-21 травня 2011 р.). – С. 400-402.

12. Андропова В.А. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин за проектом Трудового кодексу України / В.А. Андропова // Правове життя сучасної України: Матеріали Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького складу. Том 3 (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 355-359.

13. Андропова В.А. Підстави припинення трудових відносин за проектом ТК України / В.А. Андропова // Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. III Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих учених. – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 8-10.

14. Андропова В.А. Визначення моменту виникнення індивідуальних трудових правовідносин / В.А. Андропова // Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. IV Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2013. – С. 9-11.

АНОТАЦІЯ

Андропова В.А. Юридичні факти у трудовому праві України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2014.

Дисертація містить комплексний науково-теоретичний аналіз юридичних фактів, що є підставою виникнення, зміни та припинення індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Проаналізовано функції, ознаки та значення юридичних фактів у трудовому праві, здійснено їх класифікацію.

Досліджено юридичні факти, що є підставами виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин. Визначено підстави виникнення, зміни та припинення колективних трудових правовідносин та

надано їх юридичну характеристику. Охарактеризовано особливості встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві.

На підставі аналізу спеціальної літератури, трудового законодавства та практики його застосування, позитивного зарубіжного законодавчого досвіду сформульовано пропозиції з удосконалення чинних нормативно-правових актів та проекту Трудового кодексу України щодо виникнення, зміни та припинення трудових відносин.

Ключові слова: юридичні факти, трудове право, індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, трудовий договір, складний юридичний склад.

АННОТАЦИЯ

Андропова В.А. Юридические факты в трудовом праве Украины. - Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения. - Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2014.

Диссертация содержит комплексный научно-теоретический анализ юридических фактов, которые являются основаниями возникновения, изменения и прекращения индивидуальных и коллективных трудовых правоотношений.

Исследованы становление и развитие учения о юридических фактах в трудовом праве. Выделены дореволюционный, советский и постсоветский этапы становления и развития указанного учения и определены особенности каждого из них.

Раскрыто содержание юридических фактов как трудовправовой категории. Проанализированы функции, признаки и значение юридических фактов в трудовом праве. Осуществлена их классификация по следующим критериям: волевому признаку, правовым последствиям, структуре, форме проявления, характеру действий, субъектному признаку, способу установления.

Исследованы юридические факты, являющиеся основаниями возникновения индивидуальных и коллективных трудовых правоотношений. Подчеркнуто значение трудового договора как универсального юридического факта, являющегося основанием возникновения не только индивидуальных трудовых правоотношений, но и отдельных видов коллективных трудовых правоотношений.

Установлены особенности юридических фактов, являющихся основаниями изменения индивидуальных и коллективных трудовых правоотношений.

Охарактеризованы юридические факты как основания прекращения и восстановления индивидуальных и коллективных трудовых правоотношений.

Исследован автоматический и юрисдикционный порядок установления и фиксации юридических фактов в трудовом праве. Определены особенности

внесудебного (административного) и судебного порядка установления юридических фактов в трудовом праве.

На основе анализа специальной литературы, трудового законодательства и практики его применения, положительного зарубежного законодательного опыта, сформулированы предложения по совершенствованию действующих нормативно-правовых актов и проекта Трудового кодекса Украины в части возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.

Ключевые слова: юридические факты, трудовое право, индивидуальные трудовые правоотношения, коллективные трудовые правоотношения, трудовой договор, сложный юридический состав.

SUMMARY

Andronova V.A. Legal Facts in the Labour Law of Ukraine. - Manuscript.

Dissertation for the Candidate of Law Degree in specialization 12.00.05 – Labour Law; Social Security Law. – National University «Odessa Law Academy», Odessa, 2014.

The dissertation contains a complex scientific-theoretical analysis of legal facts, that are grounds of emergence, alteration and termination of individual and collective labour legal relationships. Functions, features and meaning of legal facts in labour law have been analyzed, their classification carried out.

Legal facts that are grounds of emergence, alteration and termination of individual labour relationships have been researched.

Grounds of emergence, alteration and termination of collective labour relations have been defined, their legal characteristic provided. Peculiarities of establishment and fixation of legal facts in labour law have been characterized.

On the basis of analysis of specialized literature, labour legislation and practice of its application, positive foreign legislative experience, proposals have been made on improvement of normative-legal acts in force and Draft Labour Code of Ukraine concerning emergence, alteration and termination of labour legal relations.

Keywords: legal facts, labour law, individual labour legal relationships, collective labour legal relationships, labour contract, complex legal composition.