

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ім. В.М. КОРЕЦЬКОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

СІМУТІНА Яна Володимирівна

УДК 349.2:331.101:351.9

ДИСЕРТАЦІЯ

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

12.00.05 – трудове право, право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **Я. В. Сімутіна**

Науковий консультант - **Хуторян Наталія Миколаївна**,
доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент
НАПрН України, заслужений діяч науки і техніки України

Київ – 2018

АНОТАЦІЯ

Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2018.

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. 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. Цей механізм розглянуто крізь призму його динаміки з використанням інструментального, системного, структурно-функціонального методологічних підходів, що дозволило охарактеризувати механізм правового регулювання трудових відносин як в цілому, 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 відносин, 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 та 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. Дослідження механізму правового регулювання трудових відносин як певної інструментальної системи з урахуванням основних стадій, які можуть проходити трудові правовідносини, дозволило виокремити в його межах відповідні мікромеханізми: 1) виникнення трудових відносин; 2) трансформації (зміни, призупинення) трудових відносин; 3) припинення трудових відносин; 4) відновлення трудових відносин.

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.

Зроблено висновок, що основна функцією юридичних фактів у правовому регулюванні трудових відносин є забезпечення 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

запропоновано виокремлювати 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.

Аргументовано, що засадничим фактором для усистемнення юридичних фактів у трудовому праві є чітке визначення критеріїв їх класифікації. 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, акти інших суб'єктів, зокрема органів державної влади, та двосторонні (багатосторонні) договори (угоди) про працю.

Поза межі класифікації за вольовим критерієм на діяння та події винесено 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.

Обґрунтовано, що 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.

Зроблено висновок, 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.

Доведено, що особливістю трудового договору як основного юридичного факту в механізмі правового регулювання трудових відносин є властивість самотійно 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 відносин, тісно пов'язаних з трудовими. 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.

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.

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.

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. Тільки за умови наявності свободи волі, а також єдності волі та волевиявлення суб'єктів трудових правовідносин під час вчинення ним певних дій, спрямованих на досягнення конкретного правового результату, можна говорити про правомірність настання правових наслідків або, у протилежному випадку, про дефектність юридичного факту.

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.

Зроблено висновок, 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 впливають 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 сторони 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.

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.

Обґрунтовано визначення поняття «призупинення трудових відносин», встановлено його особливості та різновиди. Зокрема, 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. Запропоновано легалізувати в національному законодавстві поняття «секондмент», а також використання електронного документообігу в трудових відносинах.

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.

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

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, аргументовано доцільність відмови від законодавчого закріплення вичерпного переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

У дисертації досліджено юридичні факти, що є підставами виникнення, зміни та припинення правовідносин працевлаштування; що зумовлюють динаміку правовідносин з професійного навчання; 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 або угод, утворення професійних спілок на підприємстві, а також юридичні факти у правовідносинах з вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Зроблено висновок, що 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 відносин, а підставою зміни правовідносин з укладення колективних договорів, угод є волевиявлення їх сторін щодо внесення змін у ці правові акти шляхом укладення відповідної угоди.

Встановлено, що юридичні фактичні склади, які зумовлюють виникнення 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). Переважна 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.

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.

SUMMARY

Simutina Y.V. Legal Facts in the Legal Regulation Mechanism of Labor Relations. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Thesis for the Doctor of Juridical Science degree in specialty 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law. – National University “Odessa Law Academy». Odesa, 2018.

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.

This thesis is the first special research in the science of labor law of Ukraine, in which on the basis of a comprehensive analysis of the problems of normative and law-enforcement nature, the concept of legal facts and their components in the legal regulation mechanism of labor relations has been developed.

The work reveals the main methodological approaches to the study of the concept and structure of the legal regulation mechanism of labor relations. It was established that the category "legal regulation mechanism of labor relations" as one of the defining categories of labor law science is a complex, holistic in its functional manifestations object that is in a state of continuous motion. This mechanism is considered through the prism of its dynamics with the use of instrumental, systemic, structural and functional methodological approaches that allowed to characterize the legal regulation mechanism of labor relations as a whole, as well as to analyze its individual components, their

interconnections and interdependence within a single system, focusing on the study of legal facts as the basis for the emergence of traditional and non-standard labor relations, further prospects of ensuring international standards of decent work and the proper realization of the human right to work.

The conclusion about existence of genetic, causal-consequential, functional, dialectical and other links between the legal facts of labor law and such categories as the norms of law and legal relationship is made. In the presence of the rule of law without legal fact labor relations are impossible that enabled the author to reveal the assignment of a legal fact as an independent element of the legal regulation mechanism of labor relations, namely: to act as the basis for the movement of legal relationships and to determine the legal consequences.

On the basis of generalization of existing scientific views, the author defines the notion of the legal regulation mechanism of labor relations as a system of legal means (elements), with the use of which the regulation of social relations in the field of hired labor is carried out in order to bring them in line with the state-defined behavior models within the framework of labor legal relations.

It is argued that the determining aspect of the study of the mechanism of labor relations legal regulation is its field specificity. The study of the legal regulation mechanism of labor relations as a certain instrumental system, taking into account the main stages, which can take place in labor relations, allowed to distinguish within it the corresponding micro-mechanisms: 1) the emergence of labor relations; 2) transformation (change, suspension) of labor relations; 3) termination of labor relations; 4) restoration of labor relations.

The author substantiated the necessity of differentiating the notion of legal fact and considering it in two interrelated qualities: as a real phenomenon or a life event that actually occurs, exists in time and space, as a certain legal model of a phenomenon is reflected by the legislator in the norm of law. Thus, the legal fact in the legal regulation mechanism of labor relations is offered to be defined as a real life situation, with the legal model of which the rule of law relates the onset of certain legal consequences in the field of labor and closely related to them legal relationships, the exercise or acquisition

of subjective rights and duties, as well as protection of violated or disputed subjective labor rights.

It is concluded that the main function of legal facts in the legal regulation of labor relations is to ensure the transition of the general model of rights and duties to a specific one. Given the specifics of the legal regulation mechanism of labor and closely related to them relations, within this basic function it is proposed to identify such subfunctions of legal facts as: 1) ensuring the existence of ongoing labor legal relationships; 2) the obstruction of certain legal consequences; 3) the cancellation of the legal value of other factual circumstances; 4) suspension of the implementation of the main duties and rights of the subjects of legal relations; 5) restoration of the rights and interests of the parties to the employment contract in case of their violation, termination or suspension.

It is argued that the fundamental factor for systematization the legal facts in labor law is a clear definition of the criteria for their classification. By volitional criterion legal facts can be classified into events, acts (actions and inactivity). All actions should be divided into lawful and unlawful. Legal actions are divided into legal acts, that is, actions that are specially carried out by the subjects for the purpose of entering into certain legal relationships, and into legal goings-on, when the latter are not inherent in labor law. The grounds for the emergence, transformation, termination and restoration of labor relations are mainly legal acts that can be classified as follows: unilateral acts of the subjects of labor and closely related to them relations, acts of other subjects, in particular of state authorities, and bilateral (multilateral) labor contracts (agreements).

Conditions and terms are put outside the boundaries of the classification, according to the volitional criterion for acts and events, as by their nature they are special types of legal facts in labor law, since they are endowed with the quality in some cases to have connection with the will of the participants in the labor legal relationship, while in others there is no such connection

Depending on the consequences that may occur as a result of this or that legal fact, they can be classified into: 1) legal facts establishing employment relationships; 2) legal facts changing the employment relationship; 3) legal facts terminating the employment relationship; 4) legal facts preventing the emergence or change of labor

relations; 5) legal facts suspending labor relations; 6) legal facts restoring employment relationships.

Depending on their social content, legal facts in the development of labor legal relations can be negative, positive and neutral. Thus, for the development of labor legal relations, positive facts will be, for example, professional development, payment of bonus to an employee, etc. Negative - violation of labor discipline, incurring of material damage. Neutral - business trips, temporary transfer to another position to replace the absent employee, etc.

It is substantiated that presumptions and fictions in the legal regulation mechanism of labor relations are not actually legal facts, but at the same time they have a close connection with them. Some legal facts in labor law are presumed, and fictions can be used to replace certain legal facts or indirectly affect the emergence, change or termination of employment relationships.

It is concluded that the role of an employment contract as a legal fact in the legal regulation mechanism of labor relations is to ensure the transition from the abstract model of the rights and duties of the employee and the employer, provided by norms of labor law, to the specific one, the content of which is subjective rights and legal duties of labor relations participants.

It is proved that the peculiarity of the labor contract as the main legal fact in the legal regulation mechanism of labor relations is the ability to independently determine the legal consequences in the form of the emergence of individual labor legal relationships, and also to be implicitly present in other legal facts (factual compositions) that influence the dynamics of individual labor legal relations, as well as cause emergence and dynamics of relations, closely related to the labor ones. Due to the fact that each employment contract may have its own special conditions, employment contracts are different, but in general they all correspond to their abstract legal model, which is enshrined in the rules of law.

It was established that for the legal factual compositions, as the basis for the emergence, transformation, termination and restoration of labor legal relations, the norm of law determines the procedure for the accumulation of certain legal facts that have the

same legal force and must follow one another in a certain sequence, and the presence of the preliminary legal fact in the composition is necessary for the next one to come.

It is substantiated that law-making legal factual compositions in labor law can be both homogeneous and complex, that is, they consist of legal facts that are inherent in both labor law and other branches of law.

It is established that the majority of legal factual compositions in labor law should be considered as active, since they necessarily include the individual expression by subjects of labor legal relations of their will. Only if the freedom of the will exists, and also the unity of the will and expression of the will by the subjects of labor relations during the commission of certain actions aimed at achieving a specific legal result, we can talk about the legality of the occurrence of legal consequences or, in the opposite case, about the defect of a legal fact.

The expediency of inclusion in the list of grounds for the emergence of individual labor relations stipulated by the draft Labor Code of Ukraine, of such a legal fact as "sending people to work at the expense of the quota or the standard of workplaces," and along with the "appointment to a post" inclusion of such legal facts as "approval at the post" and "reconciliation for a post", which are different from the first by nature. In addition, in view of the rapid development of social relations in the field of labor, it is offered to abandon the exhaustive nature of this list when formulating the relevant wording of the article of the Labor Code of Ukraine.

It is concluded that the concept of "change in labor relations" is wider than the concept of "change of employment contract". Changing the employment contract is a definite stage in the development of labor relations, which undergoes a change in the subjective rights and duties of the employee and employer, arising from the previously established by them terms of employment contract, as a result of the commission of lawful actions. Such lawful actions of the parties or legal facts – the reasons for changing the employment contract - are the transfer of an employee to another job, except for the transfer to another employer, the transfer and change of the essential conditions of the employment contract in the event of changes in the organization of production and labor. Changing labor relations, besides changing the subjective rights

and duties of the employee and employer at their will, may also be related to the adoption or repeal of local regulatory acts that extend their effect on the parties to the employment contract; occurrence of certain events, for example, illnesses of an employee, pregnancy, that do not depend on the will of the parties. Change of the owner of the legal entity-employer, its jurisdiction or its reorganization under the general rule is not a ground for changes of the employment contract, but at the same time is a change in labor legal relations in terms of the replacement of the party to legal relationship or of its legal status.

The work summarizes the doctrinal approaches to understanding the concept of "transferring an employee". It is substantiated that according to the general rule of "transfer", from the point of view of its consideration as a legal fact, in contrast to "replacement" and "change of essential conditions of work", includes the expression of the will of two subjects of legal relationship - the employer and employee, except the temporary transfer of an employee without his consent for a period of up to one month for another job, not stipulated by an employment contract in accordance with Part 2 of Art. 33 Labor Code of Ukraine.

The basic legal principles of the legal facts functioning in the legal regulation mechanism of changes in labor relations are formulated: 1) the principle of free expression of the will by the parties to change the employment contract and working conditions; 2) the principle of justification of changes in the employment contract and working conditions; 3) the principle of equality of parties (employee and employer) in the right to initiate changes to the employment contract; 4) the principle of the inadmissibility of changing the terms of an employment contract, if the employee is entrusted with work that is contraindicated for his health; 5) retention for the employee in the event of a change in the employment contract on the initiative of the employer or third parties of the relevant length of service, which provides for any benefits or good for the employee in accordance with legislation, collective agreement, agreement or employment contract.

The definition of the term "suspension of labor relations" is substantiated, its features and varieties are established. In particular, the employment relationships are

suspended: 1) in cases provided for by a collective or employment contract; 2) for the time when the employee performs civil, state or public duties assigned to him; 3) for the time of legal strike, if the employee participates in such a strike in accordance with the procedure prescribed by law of Ukraine; 4) for the time of suspension of the worker from work; 5) in other cases of the temporary suspension of an employee from the performance of work (official duties), provided by the law of Ukraine. It is offered to legalize the term "seconment" in national legislation, as well as the use of electronic document circulation in labor relations.

It is established that during the termination of an employment contract practically all types of legal facts are involved. However, the main type of law-stopping legal facts in labor law are the actions of the parties to the employment contract. Thus, the main criterion for distinguishing the grounds for termination of an employment contract is "willful", which is based on the main factor that is the will of the parties to the employment contract. Accordingly, the author distinguishes between legal grounds which are connected and which are not connected with the will of the parties to the labor contract and which cause or may cause termination of individual labor legal relations.

It is concluded that all reasons for termination of an employment contract on the initiative of the employer, which constitute the legal factual composition, have in common a strict sequence of accumulation of legal facts, namely, the preliminary legal fact is necessary for the onset of the next one, and the complete termination of the legal relationship is possible only in the presence of a whole complete composition.

It has been established that the characteristic feature of national labor legislation is the principle of protecting the rights of an employee from illegal layoffs, based on an exhaustive list of grounds for dismissal. At the same time, in many countries of the European Union, the main measure of protecting the right to work is the early notification of a worker about dismissal (the term of which usually depends on the length of service for this employer) and the payment of adequate monetary compensation at the time of dismissal. Taking into account the foregoing, the expediency of refusal from the legislative consolidation of an exhaustive list of reasons

for termination of an employment contract on the initiative of the employer has been substantiated.

The thesis investigates legal facts that are the basis for the emergence, change and termination of legal employment relationships; which determine the dynamics of legal relations in vocational education; legal facts that are the basis for the emergence, change and termination of the legal relationship between the employer and the labor collective (its representatives) regarding the preparation, signing and implementation of the terms of the collective agreement or deals, 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.

It is concluded that in the process of realization of the right to collective bargaining and the conclusion of collective agreements, deals the basis of the emerging of legal relationships in the conduct of collective bargaining on the conclusion of a collective agreement, deal is a legal fact - the will of the parties to collective relations; but the basis for changing the legal relationship in the conclusion of collective agreements, deals is the will of the parties to amend these legal acts by concluding the relevant agreement.

It has been established that legal factual compositions, which cause the emergence of collective labor disputes, can be classified into three categories on a structural basis: 1) with independent accumulation of elements; 2) with sequential accumulation of elements; 3) using different structural principles (mixed composition). The vast majority of compositions, which are associated with the movement of legal relationships concerning resolution of collective labor disputes, can be attributed to the second and third groups. Thus, for the emergence of legal relationships for the creation of a conciliation commission, a complex set of legal facts that occur in a consistent manner is necessary: the emergence of a collective labor dispute, the initiative of one of the parties in terms, depending on the level of the dispute about the formation of a conciliation commission, the determination of the representatives from each of the parties. Irrespective of this, a separate legal fact may be the involvement of the independent intermediary to the work of commission.

The theoretically substantiated proposals on making changes and additions to the acts of the current labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine in the part of consolidation of legal facts are developed.

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.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

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. Ширант, 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. Симутіна Я.В. Роль презумпцій в трудовому праві України на сучасному етапі. *Трудовое право в России и за рубежом*. №1. 2012. С. 46-49.

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

33. Симутіна 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. Электронный документооборот в трудовых отношениях: проблемы теории и практики. *Трудовое и социальное 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 IX

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 III 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 проекті Трудового кодексу України. *Актуальні питання реформування правової системи України (трудове право та право соціального захисту)*: зб. наук. ст. за матеріалами IX 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 IV 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 IV 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 I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2013 р.). Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 374-379.

44. Симутіна 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. Симутіна 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. Сімутіна 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. Сімутіна 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. Сімутіна 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. Сімутіна 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. Сімутіна 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. Сімутіна 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. Симутіна 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: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. С. 133-136.

53. Сімутіна 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. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Братислава, Словацька 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 Міжнар. 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 Міжнар. 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 новації юридичної науки: минуле, сучасне, майбутнє: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2017 р.) у 2-х томах. Т. 1. Одеса: Видавничий дім "Тельветика", 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 займаній посаді або виконуваній 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; прекаризація праці (зайнятості); призначення на посаду; рішення суду як підстава виникнення трудових правовідносин; секондмент).

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
 РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	19
1.1. Теоретико-методологічні засади дослідження механізму правового регулювання трудових відносин.. ..	19
1.2. Концептуальні основи визначення юридичного факту як елемента механізму правового регулювання трудових відносин.....	53
1.2.1. Поняття та функції юридичних фактів.....	53
1.2.2. Класифікація юридичних фактів у доктрині трудового права та проблеми їх усистемнення.....	83
1.3. Юридичні презумпції та фікції в механізмі правового регулювання трудових відносин	110
 РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У МЕХАНІЗМІ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	121
2.1. Трудовий договір як основний юридичний факт у трудовому праві: традиційні та новочасні підходи . ..	121
2.2. Виникнення індивідуальних трудових правовідносин на підставі юридичного фактичного складу	192
 РОЗДІЛ 3 ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У МЕХАНІЗМІ ТРАНСФОРМАЦІЇ (ЗМІНИ, ПРИЗУПИНЕННЯ) ТА ПРИПИНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	226
3.1. Юридичні факти як підстави зміни індивідуальних трудових правовідносин	226

3.2. Правові проблеми визначення підстав призупинення індивідуальних трудових правовідносин	244
3.3. Юридичні факти в механізмі припинення індивідуальних трудових правовідносин.....	257
3.3.1. Вольові правоприпиняючі юридичні факти.....	257
3.3.2. Ініціатива третіх осіб та події як підстави припинення трудових правовідносин, що не залежать від волі їх сторін ..	317

РОЗДІЛ 4 ЮРИДИЧНІ ФАКТИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ВІДНОСИН, ТІСНО ПОВ'ЯЗАНИХ З ТРУДОВИМИ

335

4.1. Юридичні факти в динаміці правовідносин із забезпечення зайнятості та працевлаштування	335
4.2. Юридичні факти, що зумовлюють динаміку правовідносин з професійного навчання ..	352
4.3. Проблемні питання підстав виникнення, зміни та припинення організаційно-управлінських відносин у сфері праці ..	362
4.4. Особливості юридичних фактів у правовідносинах з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів	380

ВИСНОВКИ

390

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

401

ДОДАТКИ

445

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. 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-трудої 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 піднімалася у дослідженнях українських та зарубіжних вчених, таких як В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, О.В. Барінов, Е.М. Бондаренко, Л.Ю. Бугров, В.Я. Бурак, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева, Ю.М. Гришина, А.З. Долова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, О.В. Кручинін, Л.М. Лебєдєв, 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. Єрмоєнка (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 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 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 2 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 поновлення 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 наступних 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 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 і 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 правовідносини, 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 було досліджено також 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 застосовано 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 вчених 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 появу й динаміку правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими;

- запропоновано легалізувати використання електронного документообігу в трудових відносинах, зокрема, з огляду на стрімкий розвиток інформаційних технологій передбачити можливість ознайомлення працівників в електронній формі з локальними нормативно-правовими актами й іншими документами, пов'язаними з трудовою діяльністю, укладення та зміну умов трудових договорів в 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 проекті 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 скласти 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 одержаних 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 обговорювались на засіданні Південного регіонального наукового центру Національної академії правових наук України. Основні результати наукового дослідження оприлюднено на 29 міжнародних і всеукраїнських наукових 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, Словацька 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.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Теоретико-методологічні засади дослідження механізму правового регулювання трудових відносин

Реформування трудового законодавства нашої держави, наповнення його новими нормами, які, з одного боку, здатні адекватно регулювати сучасні соціально-трудова відносини, а з іншого, мають бути спрямовані на встановлення та забезпечення балансу інтересів працівника і роботодавця, зумовлює необхідність “переналаштування” механізму правового регулювання трудових відносин, а також формування універсальної системи юридичних фактів трудового права як окремої галузі.

Не є особливим секретом, що сучасне трудове законодавство України є певним «гібридом» з проголошених ринкових засад і старих, «отриманих у спадщину» з радянських часів соціалістичних принципів та дещо осучаснених гарантій трудових прав, що призводить до існуючого на сьогодні дисбалансу між закріпленими на папері нормами трудового права та реальними відносинами між працівниками і роботодавцями. Всі спроби держави посилити відповідальність за порушення норм і гарантій, передбачених для працівників чинним трудовим законодавством зазвичай призводять до зворотного ефекту і відповідної реакції роботодавців – будь-яким чином ухилитися від застосування «незручних» норм, використовуючи наявні прогалини та колізії в законодавстві. Тому актуальною на сьогодні є проблема реального наділення учасників трудових відносин договірною свободою, що не може не відобразитися на механізмі правового регулювання трудових відносин [342, с. 188]. Варто акцентувати увагу, що не йдеться про відмову від існуючих мінімальних гарантій у сфері найманої несамостійної праці, однак механізм правового регулювання трудових відносин потребує нових підходів і має бути спрямований на диспозитивність, можливість

сторін самостійно регламентувати свої відносини передусім відповідно до індивідуального, а не публічного інтересу. З цього приводу слушно зазначає Н.М. Хуторян: «Трудовий кодекс повинен адекватно відображати процеси, що відбуваються в суспільстві, тому багато в чому його стабільність безпосередньо залежить від стабільності суспільно-економічних процесів на даному етапі розвитку нашої держави» [411, с. 128].

Варто також погодитися з Є.Б. Хохловим, який пише: «Багато що, якщо не все, потребує зараз ґрунтовного переосмислення, починаючи від найзагальніших категорій (наприклад, таких, як поняття права, його структура, призначення та дія) і завершуючи чисто практичного характеру проблемами ефективності правового регулювання тієї чи тієї групи суспільних відносин... Концепція, яка пояснювала закономірності та особливості взаємодії норм трудового права та його предмету, що вироблена кількома поколіннями радянських юристів-трудоників, на основі якої будувався відповідний механізм правового регулювання праці, була досить логічною, адекватно відображала існуючі соціально-економічні реалії, визнавалася більшістю спеціалістів, – а тому могла вважатися завершеною. Внаслідок цієї обставини ця концепція, не зазнаючи жодних сумнівів, була спроможна змінюватися і вдосконалюватися лише частково, стосовно окремих аспектів існуючої економічної системи. Однак саме завдяки своїй цільності та завершеності вказана концепція стає фактом історії, як тільки суспільство приступає до створення нової, у багатьох відношеннях принципово іншої, моделі своєї економіки. І, таким чином, формування теоретичних засад нового механізму правового регулювання праці стає актуальною практичною задачею, адже, не маючи таких засад, ми не зможемо створити і того, що могло б бути визначено в якості правового механізму» [410, с. 39].

Вироблення українською доктриною трудового права нових підходів до правового регулювання найманої праці в умовах сьогодення стає об'єктивною необхідністю не тільки через застарілість національного законодавства про працю, потреба рекодифікації якого залишається вкрай актуальною вже протягом

десятиліть, а й з огляду на сучасні світові виклики, що постають перед трудовим правом, і з якими хоч-не-хоч доведеться в найближчі роки мати справу й Україні. Як зауважила Т.А. Занфірова, удосконалення трудового законодавства, його адаптація до мінливого світу в умовах поділу праці й капіталу, що породжують та відтворюють трудові відносини, є найбільш ефективною відповіддю на глобальні виклики XXI століття [104, с. 245].

Механізм правового регулювання потрібно віднести до так званих доктринальних дефініцій, під якими Н.М. Оніщенко пропонує розуміти сформульовані вченими-юристами теоретичні судження, що розкривають зміст, обсяг будь-яких понять та юридичних явищ (процесів, станів), і які є складовою наукової правосвідомості, виражаються зовні текстуально, не є обов'язковими для суб'єктів права і виступають як науково обґрунтовані орієнтири та аргументи в теоретичній діяльності та правотворчій, правореалізаційній, інтерпретаційній та правосистематизуючій практиці [191, с. 82].

Погоджуємося з твердженням С.В. Вишновецької, про те, що такі категорії, як «механізм правового регулювання трудових відносин» є визначальними категоріями науки трудового права» [50, с. 35]. Отже, необхідність удосконалення трудового законодавства, підвищення ефективності дії вже існуючих норм права потребує ретельного вивчення як самого поняття механізму правового регулювання трудових відносин, так і його складових елементів.

Зауважимо, що проблематика, пов'язана з вивченням «права у дії», а саме дослідження таких категорій, як правове регулювання, механізм правового регулювання, його засоби, стадії та складові елементи; відмінність правового регулювання від соціального регулювання, привертає увагу багатьох учених-правників вже понад півстоліття, проте і на сьогодні залишається дискусійною. Ідеї, які в 60-х роках XX століття були висловлені М.Г. Александровим, Л.С. Явичем, у подальшому дістали розвиток у працях таких теоретиків права як С.С. Алексєєв, О.М. Вітченко, В.М. Горшенєв, В.Б. Ісаков, В.О. Шабалін, К.В. Шундіков та ін. Серед українських учених цією проблематикою в різних її аспектах цікавилися В.Г. Красовська, Ю.В. Кривицький, Н.М. Оніщенко,

Н.М. Пархоменко, С.О. Погрібний, П.М. Рабінович, Т.І. Тарахонич та ін. Однак, незважаючи на це, у новочасній правовій доктрині неоднозначними залишаються питання підходів до розуміння правового регулювання, його мети та складових елементів.

У науці трудового права дослідженню теоретичної категорії правового регулювання трудових відносин приділено значно менше уваги, ніж, наприклад, у загальній теорії права, що можна пояснити міжгалузевим характером останньої. Вчені-трудовики, зокрема В.М. Андріїв, В.Я. Бурак, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, М.І. Іншин, В.В. Жернаков, В.Л. Костюк, К.Ю. Мельник, О.Я. Орловський, О.Т. Панасюк, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко й інші, спираючись на концептуальні розробки теоретиків права, зосереджували увагу на галузевих особливостях правового регулювання в тих чи тих аспектах, переважно в аспекті вивчення трудових правовідносин.

Першим у незалежній Україні монографічним дослідженням теоретичних проблем трудових правовідносин в умовах ринкової економіки стала докторська дисертація П.Д. Пилипенка «Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки» (2001 р.).

У 2002 році Г.І. Чанишева захистила дисертацію на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук на тему «Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання».

Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні стали темою докторської дисертації С.В. Венедіктова, яку він успішно захистив у 2012 році.

До проблематики механізму правового регулювання в контексті забезпечення трудових прав працівників звертався у своїй докторській дисертації В.М. Андріїв (2012 р.).

Серед останніх наукових праць, присвячених теоретичним підходам до визначення сутності та змісту правового регулювання суспільних відносин у сфері праці, треба згадати монографію Н.Д. Гетьманцевої «Особливості правового регулювання трудових відносин» (2015 р.). Як пише дослідниця, у науці

трудового права не розкрито поняття «правове регулювання трудових відносин» та не достатньо приділено уваги елементам механізму правового регулювання трудових відносин як системи засобів правового впливу [60, с. 70]. Саме тому існує потреба у подальшій науковій розробці різних аспектів механізму правового регулювання суспільних відносин як у загальній теорії права, так і в дослідженні галузевих механізмів правового регулювання окремих видів суспільних відносин, зокрема й трудових.

Вище вже наголошувалося на тому, що правове регулювання як правова категорія є широко дослідженою в теорії права й налічує чимало визначень. Водночас можна стверджувати, що в українській правовій доктрині на сьогодні переважає так званий механістичний підхід, у межах якого правове регулювання розуміється як державно-правове (законодавче) впорядкування суспільних відносин за допомогою певного механізму.

Механістична концепція правового регулювання в науці асоціюється насамперед із постаттю С.С. Алексєєва, що в 1966 році опублікував роботу під назвою «Механізм правового регулювання в соціалістичній державі», у якій правове регулювання потрактовано як цілеспрямований юридичний (державно-правовий) вплив на суспільні відносини та поведінку суб'єктів [10, с. 4]. У своїх наукових дослідженнях учений детально висвітлив та обґрунтував такі категорії, як «механізм правового регулювання», «правові засоби», концепція яких з часом, а саме в 90-х роках, зазнала певних змін. Згодом терміном «механізм правового регулювання» він називав взятую в єдності систему правових засобів, за допомогою яких забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини, та обґрунтовував необхідність комплексного (системного) пізнання права, правової системи [12, с. 364].

Отже, категорія «механізм правового регулювання» невідривно пов'язана з категорією «правове регулювання». Однак остання є ширшою, оскільки правове регулювання передбачає не тільки вплив за допомогою певної правової норми, а й інші правові засоби впливу на поведінку суб'єктів.

Механістичний підхід до поняття правового регулювання, згідно з яким система норм законодавства виступає головним інструментом регулювання суспільних відносин, знайшов подальший розвиток у працях інших вчених. О.М. Вітченко під правовим регулюванням розуміє «впорядкування суспільних відносин за допомогою норм права з моменту настання юридичного факту» [49, с. 26]. В.М. Горшенєв вважає, що правове регулювання є «сукупністю різних форм та способів впливу держави на поведінку учасників суспільних відносин, що здійснюється в інтересах усього суспільства або певного колективу з метою підпорядкувати поведінку окремих суб'єктів установленому в суспільстві правопорядку» [69, с. 19-21].

П.М. Рабінович правове регулювання розглядає як «здійснюваний державою за допомогою всіх юридичних засобів владний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, закріплення, охорони і розвитку» [286, с. 44].

Отже, слід дійти висновку, що визначення поняття “правове регулювання” як цілеспрямований вплив на суспільні відносини за допомогою правових засобів, залишається на сьогодні домінуючим і в сучасній теорії права.

У «Великому енциклопедичному юридичному словнику» «правове регулювання» (від лат. *regulare* – спрямовувати, впорядковувати) визначене як один із основних засобів державного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування в інтересах людини, суспільства і держави. Правове регулювання забезпечується за допомогою спеціально створеного державою механізму. Головними складовими цього механізму є: а) норми права, зафіксовані в законах та інших правових актах, якими визначається модель можливої та необхідної поведінки суб'єктів суспільних відносин (норми права – основа механізму правового регулювання); б) юридичні факти, тобто конкретні життєві обставини, з якими пов'язані виникнення, зміна чи припинення правових відносин; в) власне правові відносини, тобто суспільні відносини, опосередковані нормами права; г) акти реалізації прав та обов'язків суб'єктів суспільних відносин, тобто дії цих суб'єктів у межах приписів відповідних правових норм; д) правові санкції щодо

порушників норм права. Правове регулювання в Україні забезпечується системою державних органів законодавчої, виконавчої і судової влади, прокуратурою та іншими контрольними органами. Цей процес також зумовлений рівнем правосвідомості та правової культури громадян [45, с. 715].

Безумовно, наведені вище дефініції правового регулювання, вироблені в рамках загальної теорії права, є основою для визначення поняття та сутності правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, яке має свою галузеву специфіку, що дало підстави деяким дослідникам запровадити таку категорію, як «трудоправове регулювання».

Б.О. Горохов визначає трудоправове регулювання як вплив, що здійснюється в рамках індивідуальних та колективних правовідносин на учасників соціально-трудових відносин за допомогою правових засобів з метою забезпечення умов, найбільш сприятливих для економічної, трудової і пов'язаних з нею видів життєдіяльності людей. У цьому визначенні, наголошує вчений, по-перше, підкреслено, що трудоправове регулювання здійснюється за допомогою правових засобів, що утворюють у сукупності трудоправовий механізм регулювання соціально-трудових відносин; по-друге, стверджується, що трудоправове регулювання здійснюється в рамках індивідуальних і колективних правових відносин; по-третє, акцентується на тому, що трудоправове регулювання завжди розраховано на досягнення певних позитивних ефектів у соціальному житті й економічній сферах життя держави та суспільства в цілому або ж їх частини, регіоні, місцевості, у конкретній організації чи колективі працівників, у сторін трудового договору тощо [68, с. 8-9]. Погоджуючись із ученим у тому, що правове регулювання трудових відносин, безумовно, має свою специфіку, дискусійною, на наш погляд, видається пропозиція щодо вживання поняття «трудоправове регулювання соціально-трудових відносин», що лише породжує зайве термінологічне дублювання.

За визначенням Н.Д. Гетьманцевої, правове регулювання трудових відносин – це певний рух інформації, який зумовлює процес впливу на свідомість і поведінку суб'єктів трудового права, що здійснюється всією системою правових

засобів на відповідних рівнях і стадіях правового регулювання з метою задоволення потреб та інтересів його суб'єктів, суспільства та держави [60, с. 513].

Отже, правове регулювання завжди має певну мету. Такою метою, як прийнято вважати в теорії права, виступає упорядкування цих відносин відповідно до тих ідеальних моделей, які суб'єкт правового регулювання закладає в норми права, у «зміцненні ідеї права в суспільстві і, як наслідок, у стійкому правовому розвитку» [74, с. 45]. Наявність правового регулювання в державі є необхідною для гарантування свободи всім членам суспільства, оскільки за його допомогою досягається максимальний рівень організованості суспільства, демократія та економічна свобода [149, с. 82].

Беручи до уваги проаналізовані напрацювання вчених та враховуючи критичні застереження, можна дати наступне визначення поняття правового регулювання трудових відносин як різновиду соціального регулювання, що полягає в регулятивному впливі права на суспільні відносини у сфері праці за допомогою системи спеціальних юридичних засобів (норм права, юридичних фактів, правовідносин тощо) відповідно до умов розвитку суспільства та потреб держави.

Необхідність звернення до питань правового регулювання трудових відносин під час дослідження механізму правового регулювання трудових відносин очевидна, з огляду на тісний зв'язок між цими категоріями, які водночас є і відносно самостійними. Проте оскільки це питання не є основним предметом нашого дослідження, основну увагу зосередимо на аналізі основних теоретичних та методологічних підходів до визначення поняття та структури саме механізму правового регулювання трудових відносин.

Як вказувалося вище, правове регулювання суспільних відносин, у тому числі й трудових, потребує наявності певного інструментарію, за допомогою якого положення норми трудового права трансформувалися б у реальні трудові відносини. Таким чином, нормативне врегулювання трудових відносин відбувається не лише завдяки існуванню самої норми трудового права, а й завдяки

функціонуванню певного механізму, який втілює цю норму в життя, запускає її програмну функцію, перетворює зі сфери належного (мета правового регулювання, втілена в нормах) у сферу реального. Такий механізм трансформації нормативних положень у регульовані суспільні відносини у правовій науці другої половини ХХ століття отримав назву «механізм правового регулювання». Введення ж до наукового обігу поняття «механізм правового регулювання» пов'язують з ім'ям М.Г. Александрова [8, с. 183-213], який уперше використав категорію «механізм впливу права на суспільні відносини» і визначив основні складові цього механізму, що в сукупності забезпечують поступове перенесення права на впорядкування суспільних відносин.

Як згодом писав С.С. Алексєєв, поняття «механізм правового регулювання» дозволяє зібрати разом явища правової дійсності (норми, правовідносини, юридичні акти тощо), намалювати їх як цілісність (це досягається також за допомогою поняття «правова система»), представити в робочому вигляді, висвітлити специфічні функції, які виконують ті чи ті юридичні явища у правовій системі, показати їх зв'язок між собою, взаємодію [12, с. 364]. У подальшому зазначені положення отримали свій розвиток та доповнення, але кардинальних змін не зазнали.

Під механізмом правового регулювання К.В. Шундіков розуміє систему логічно взаємопов'язаних правових засобів, що утворюють єдиний внутрішньо узгоджений та несуперечливий ланцюг елементів, призначення яких полягає у створенні певного правового алгоритму [432, с. 17].

Як зазначив О.І. Бобилєв, механізм правового регулювання суспільних відносин дає змогу встановити специфічні функції, які виконують ті чи ті юридичні явища правової системи, визначити їх взаємовплив [31, с. 107].

Заслуговує на увагу також визначення, запропоноване А.В. Кострубою, згідно з яким механізм правового регулювання суспільних відносин є досить об'ємною системою правових елементів через те, що він дозволяє не лише визначити взаємозв'язки між нормою права, юридичним фактом,

правовідносинами й актами правореалізації, а й встановити у прикладній площині особливості впливу норм права на суспільні відносини [142, с. 45].

Отже, узагальнено поняття «механізм правового регулювання» можна визначити як сукупність, або систему правових засобів, за допомогою яких відбувається вплив на поведінку людей та суспільні відносини. Потрібно зауважити, що поняття «механізм» на сьогодні вживається у правознавстві і для позначення інших юридичних явищ та категорій, зокрема «механізм правотворчості», «механізм забезпечення прав і обов'язків», «механізм правового впливу» тощо.

«Великий тлумачний словник сучасної української мови» визначає поняття «механізм» як внутрішню будову, систему, сукупність станів і процесів, із яких складається певне явище [46, с. 523].

У зв'язку з цим не можна не згадати, що в сучасній науковій літературі навколо доцільності використання поняття «механізм правового регулювання» триває наукова дискусія. Л. Корчевна вказує, що за умови гуманітаризації теоретичних знань про державу і право правомірність цього поняття викликає сумніви, адже ця категорія з'явилася в радянському правознавстві в той період, коли вся радянська наука ототожнювалася з природничою наукою, а тому усталене розуміння механізму правового регулювання зорієнтоване на причинно-механічну картину світу, згідно з якою вважалося, що всі явища викликаються причинами і оцінюються відповідно до законів механіки. Проте онтологічна революція в науці та пов'язана з нею гуманітаризація теоретичних знань, включаючи знання про державу і право, спростовують механістичний підхід у правопізнанні як спрощений, а отже, й недостатній [141, с. 117-119].

Водночас автори розділу 2 «Основні напрями розвитку цивілістичної доктрини України» у фундаментальній праці «Правова доктрина України» у 5-ти томах, не погоджуються з таким категоричним підходом. На їхню думку, категорія «механізм правового регулювання» не може бути беззастережно відкинута правознавцями, однак вона має посісти своє, належне тільки їй, місце в структурі правових явищ і процесів і не претендувати на заміщення собою інших

явищ, що, на жаль, часто має місце в наукових дослідженнях [220, с. 302]. Це, очевидно, стало підставою для критики концепції механізму правового регулювання та пропозицій відмовитися від неї. Погоджуючись з аргументом Л. Корчової про те, що гуманітарна сутність права не дає підстав для механічного перенесення на його тло природничих категорій, водночас дослідники стверджують, що в правознавстві досить широке коло термінів має первісно природниче походження (наприклад: «структура», «система», «регулювання» тощо). При цьому такі терміни досить часто мають відносно умовне значення, оскільки окреслюють такі юридичні поняття, що за своїми характеристиками не повністю збігаються з тими природними поняттями, які позначаються цими ж термінами [220, с. 302]. Тому, очевидно, що проблема полягає не стільки у використанні термінів, притаманних іншим наукам, скільки в необхідності сформулювати саме їх юридичне визначення та наповнення.

Як вдало узагальнив Ю. Кривицький, проблемами, що суттєво ускладнюють аналіз механізму правового регулювання як важливої юридичної категорії, є, по-перше, складність механізму правового регулювання як масштабної регулятивної системи, свого роду юридичної макроконструкції, яка охоплює значний обсяг юридичних явищ; по-друге, наявність різноманітних, досить часто протилежних поглядів дослідників на механізм правового регулювання у правознавстві; по-третє, відсутність чітко визначених методологічних підходів до розуміння механізму правового регулювання; по-четверте, суперечливість поглядів теоретиків права на взаємозв'язок механізму правового регулювання і правового регулювання; по-п'яте, складність відмежування механізму правового регулювання від таких юридичних категорій, як механізм правового впливу, механізм дії права та правова система [150, с. 24].

Щодо розмежування поняття механізму правового регулювання та таких категорій, як «механізм правового впливу» та «механізм дії права» погоджуємося з Т.І. Тарахонич, яка дійшла висновку щодо їх спільних та відмінних ознак. На її думку, спільним є те, що кожний з механізмів – це сукупність правового інструментарію, який обумовлює його дію; це системний комплекс юридичних

засобів, що мають структурну єдність та логічну послідовність; це сукупність засобів, які виконують специфічні завдання і функції, здійснюють вплив на свідомість та поведінку суб'єктів. Водночас ці механізми різняться за своєю природою та функціональним призначенням, а також тими цілями, на досягнення яких вони спрямовані [369, с. 16].

У науковій літературі також можна зустріти різні погляди на співвідношення понять «правова система» і «механізм правового регулювання». Проте більшість учених схиляються до думки, що категорії «механізм правового регулювання» та «правова система» співвідносяться між собою як частина і ціле, тому що «правова система» – більш широке поняття, яке вміщує разом із категорією «механізм правового регулювання» й інші категорії: «право», «юридичну практику», «панівну правову теорію», «ідеологію» [123, с. 372-373]. Механізм правового регулювання відрізняється від правової системи не лише за обсягом змісту, який вужчий за зміст поняття «правова система», а й за елементним складом, та функціональним призначенням – виступати динамічною частиною правової системи, від якої залежить результат правового регулювання загалом.

Отже, правова система містить юридичні компоненти (право, законодавство, правовідносини та ін.) у вигляді узгодженого, збалансованого, цілісного утворення. Механізм же правового регулювання розкриває динаміку цього явища. Він характеризує ефективність, дієвість, результативність права й охоплює ті елементи, за посередництвом яких здійснюється нормативний вплив права на суспільні відносини, тобто сам процес правового регулювання.

Цікавим у цьому зв'язку є дослідження С. Сарновської, яка визначила механізм правового регулювання у вузькому та широкому аспектах. У вузькому розумінні – це система юридичних засобів, яка повинна привести суспільні відносини у відповідність із визначеними державою моделями поведінки. Саме таким шляхом, як зазначає дослідниця, і йшла вітчизняна наука теорії права всі роки існування радянської влади. Результатом цієї практики став так званий період «застою» в усіх формах і сферах суспільного життя та припинення

поступового розвитку суспільства, що призвело до необхідності проведення демократичних реформ, які продовжуються й нині. Юридична норма, яка в недемократичному суспільстві є в основному продуктом життєдіяльності держави, а не поєднанням правотворчості держави і суспільства, передусім виражає її волю, яка може не збігатися з волею більшості членів суспільства, тому регулювання суспільних відносин за допомогою виключно юридичних норм майже не гарантує його правового характеру. Механізм правового регулювання у широкому розумінні – це сукупність безпосередньо-соціальних та юридичних засобів об'єктивації та реалізації норм природного права, що покликані забезпечити стабільність суспільних відносин шляхом найбільш оптимального поєднання суспільних та індивідуальних інтересів членів соціуму з метою створення умов для прогресивного розвитку кожної особистості, а також реалізації її прав і свобод [310, с. 45-46].

Досліджуючи механізм правового регулювання цивільних майнових відносин, А.В. Коструба теж розглядає його у вузькому та широкому розуміннях. У вузькому розумінні такий механізм, за словами вченого, зводиться до сукупності об'єктивних явищ правової матерії з урахуванням загальних вимог до суб'єктів цивільного права, які в сукупності забезпечують досягнення мети правового регулювання – належну дію правових моделей і спричинення ними відповідних наслідків. Такими елементами є норма права, юридичний факт, правовідносини, акти реалізації прав та правозастосування. Широке розуміння механізму правового регулювання суспільних відносин, поглинаючи елементи вузького розуміння, пов'язується, окрім того, як вважає він, із супровідними явищами, що виходять за межі суто об'єктивістського інструментального бачення. До них потрібно віднести правосвідомість, правові цінності, правові ідеали та правові стимули як спосіб досягнення факультативної мети правового регулювання – виховання учасників суспільних відносин або їх стимулювання до здійснення певних дій, утримання від їх реалізації [143, с. 11].

Необхідно уточнити, що вивчення механізму правового регулювання трудових відносин у межах нашого дослідження буде здійснюватися в його

вузькому розумінні, фокусуючись на таких його елементах, як норми права, правовідносини та юридичні факти.

Різноманітність поглядів науковців на сутність механізму правового регулювання, що тільки підтверджують складність та багатоаспектність цієї категорії, зумовила вироблення в загальній теорії права кількох різних методологічних підходів до його розуміння, в основі яких лежить певний набір прийомів пізнавальної діяльності та пізнавальних засобів. З огляду на це, а також враховуючи, що будь-яке наукове дослідження теоретико-правових проблем концептуального характеру повинно відбуватися в контексті їх методологічних аспектів, варто більш детально зупинитися на питаннях методологічного інструментарію для дослідження механізму правового регулювання трудових відносин та юридичних фактів.

Передусім необхідно з'ясувати, що ж таке методологія юридичної науки загалом та методологія науки трудового права зокрема.

Характеризуючи поняття методології юридичної науки, професор П.М. Рабінович називає її системою підходів, методів та способів наукового дослідження, теоретичних засад їх використання при вивченні державно-правових явищ [285, с. 618-619]. Варто погодитися з М.М. Шумилом, що «таке розуміння методології юридичної науки є універсальним для всіх галузей права і може бути основою для дослідження конкретних правових ідей» [431, с. 18], у тому числі й сутності та змісту механізму правового регулювання трудових відносин і юридичних фактів як його невід'ємної складової, спираючись на попередні теоретичні розробки, концепції, узагальнення. Адже методологія як певна форма світоглядного підходу до дослідження конкретного об'єкта (предмета) реальної дійсності ґрунтується на результатах попередніх теоретичних досліджень та дає нам новий погляд на розуміння цих явищ, їхньої реальної сутності [314, с. 24-25].

С.В. Вишневецька, чий дисертаційний дослідження було безпосередньо присвячено проблемам методології науки трудового права, визначає це поняття як систему взаємопов'язаних методів, прийомів, способів, засобів, методологічних підходів, принципів і методик пізнання трудових правових явищ, які визначають

закономірності функціонування системи суспільних відносин, що складають предмет трудового права, визначені предметом науки, обумовлені потребами трудової практики і ґрунтуються на вихідній світоглядній ідеї, а також теоретико-пізнавальному вченні про трудову дійсність [50, с. 16]. Отже, як слушно зауважує вчена, у структурі методології, крім, власне, методів пізнання, значну роль відіграють теоретичні та методологічні підходи до дослідницької проблематики. Проте, на відміну від методів пізнання, які є універсальними і не залежать від світоглядних установок автора, методологічний підхід полягає в обраних автором світоглядних установках, які можуть здійснити вплив на ракурс дослідження обраної теми, на постановку цілей і завдань дослідження [50, с. 78].

У науковій літературі методологічний підхід визначається як сукупність знань про процес наукового дослідження [30, с. 111]. На думку Е.Г. Юдіна, під методологічним підходом потрібно розуміти «принципову методологічну орієнтацію дослідження, точку зору, з якої розглядається об'єкт вивчення (спосіб визначення об'єкта), поняття або принцип, що керує загальною стратегією дослідження» [437, с. 160].

Оскільки методологічний підхід передбачає різноманітні наукові знання і методи, певним чином пов'язані між собою, їх, як вважає М. С. Кельман, можна поділити на предметні (змістовні), до яких належать ліберальний, демократичний, гуманістичний, природно-правовий, інформаційний та інші підходи, і власне методологічні – аксіологічний, діяльнісний, структурний, функціональний, системний, компаративний, психологічний, синергетичний та інші підходи. [122, с. 285].

Отже, методологічні підходи, що обираються дослідником під час вивчення тих чи тих правових явищ, формують його наукову позицію та визначають завдання дослідження і його спрямованість на отримання певного результату.

Розглянемо основні методологічні підходи пізнання сутності та змісту механізму правового регулювання, що застосовуються в науковій літературі.

Так, у своєму дисертаційному дослідженні, присвяченому вивченню спеціалізованих норм у механізмі правового регулювання, Ю.В. Кривицький

згадує такі основні методологічні підходи, як інструментальний, діяльнісний, системний, комплексний і комунікативний [151, с. 8].

Як вже йшлося вище, механістичний або інструментальний підхід, який залишається на сьогодні домінуючим у юридичній науці, був запропонований у свій час С.С. Алексєєвим. Прихильники цього підходу визначають механізм правового регулювання як певну систему або сукупність правових засобів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання суспільних відносин. Так, на думку О.Ф. Скакун, під механізмом правового регулювання необхідно розуміти різні елементи правової системи, які здійснюють регулятивний вплив на суспільство; ними є сукупність правових засобів, способів та форм, за допомогою яких нормативність права забезпечує впорядкування суспільних відносин, задовольняються інтереси суб'єктів права, встановлюється і забезпечується правопорядок («належне» у праві стає «сущим») [345, с. 498].

О.В. Малько визначає механізм правового регулювання як систему правових засобів, водночас наголошуючи на його меті, яка, на його думку, насамперед полягає в задоволенні інтересів суб'єктів права [370, с. 25].

Такий же підхід підтримують О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко, пропонуючи при цьому відмовитись від розуміння цього механізму тільки як діяльності законодавця, який формує норму права, надає їй уповноваженого, зобов'язального чи заборонного характеру, та лише як виконання правового припису, підпорядкування забороні суб'єктами, яких цей припис стосується [371, с. 115].

Альтернативним методологічним підходом до вивчення механізму правового регулювання, запропонованого С.С. Алексєєвим, став діяльнісний підхід В.М. Горшенєва. У ньому увагу сконцентовано не на правових засобах як певних інструментах, а власне, на діяльності уповноважених суб'єктів, спрямованій на забезпечення втілення приписів правових норм у реальне життя і досягнення відповідного рівня впорядкованості суспільних відносин [70, с. 41-52].

У доктрині трудового права механізм правового регулювання соціально-трудових відносин як правову категорію, що характеризує право і систему правового регулювання в дії, пропонує розглядати Б.О. Горохов. На підставі

цього він виділяє такі ознаки механізму правового регулювання, що характеризують дію системи об'єктивно-правового регулювання суспільних відносин і дію системи суб'єктивно-правового регулювання суспільних відносин. До складу механізму правового регулювання, який забезпечує дію системи об'єктивно-правового регулювання, на думку дослідника, варто включати лише загальні, регіональні, галузеві та локальні норми права, а характеристику механізму правового регулювання, що забезпечує дію системи суб'єктивно-правового регулювання, треба обмежити юридичними фактами, правозастосовними актами й індивідуальними нормами права, за допомогою яких виникають, видозмінюються або припиняються правовідносини, що пов'язують певних суб'єктів, а також забезпечується реалізація закріплених нормами права моделей поведінки. Суб'єктивно-правовий механізм регулювання соціально-трудових відносин покликаний забезпечити реалізацію норм трудового права шляхом суто юридичного впливу на суб'єктів правовідносин [68, с. 11].

Головним ідеологом системного підходу до вивчення механізму правового регулювання вважається В.О. Шабалін, який уперше запропонував розглядати механізм правового регулювання як керуючу систему, за допомогою якої здійснюється цілеспрямований правовий вплив на суспільні відносини [422, с. 123-127].

В узагальненому вигляді системний підхід можна охарактеризувати як такий, що ґрунтується на вивченні механізму правового регулювання як цілісної та динамічної системи, елементи якої існують у функціональній єдності та взаємодіють для досягнення певної мети.

Розглядаючи механізм правового регулювання, С.А. Зінченко акцентує увагу на тісному взаємозв'язку понять «механізм» та «система». Він зазначає, що система задає рівень механізму, оскільки її елементи будуть одночасно й елементами механізму. Їх відмінність полягає в тому, що завдяки поняттю «система» фіксується певна статика явища, достатньо впорядкована. В етимологічному значенні, пише дослідник, «система» – це певний порядок у розташуванні і зв'язку частин чогось, дещо ціле, що становить єдність

закономірно розташованих частин, які знаходяться між собою у взаємозв'язку. Механізм – це система, упорядкування, що визначає порядок певного виду діяльності. Стосовно до права система є статичною єдністю його взаємопов'язаних елементів (частин). Механізм означає динаміку системних елементів. Найбільшою цінністю, на думку С.А. Зінченка є той механізм правового регулювання, коли знаходяться в динамічній взаємодії, «зчепленні» не тільки норми, правовідносини, права і обов'язки, акти реалізації, а й виникнення норм, юридичні факти, суб'єкти та об'єкти правовідносин тощо [109, с. 8-9].

Серед представників науки трудового права із системного підходу до визначення поняття механізму правового регулювання трудових відносин виходить Н.Д. Гетьманцева, яка обґрунтовує доцільність використовувати в дефініції цієї категорії саме термін «система», а не «сукупність», адже правове регулювання трудових відносин не може забезпечити ні один з елементів механізму самостійно, оскільки воно здійснюється одночасно всіма його компонентами в їх органічному взаємозв'язку [60, с. 326], з чим можна цілком погодитися. Водночас надалі сама ж дослідниця визначає механізм правового регулювання трудових відносин як «засновану на єдності (системності) норм і принципів трудового права та публічно-правових і приватноправових началах сукупність правових засобів, за допомогою яких забезпечується здійснення (реалізація) трудових, соціально-економічних, виробничих прав і інтересів суб'єктів трудових відносин та вирішуються завдання і досягається мета трудового права» [60, с. 363].

Переслідуючи мету виробити універсальне бачення механізму правового регулювання, вчені-правники обґрунтували ще й так званий комплексний (інтегративний) підхід, який полягає у спробі об'єднати інструментальний, діяльнісний та системний у єдиний комплексний методологічний підхід до розуміння механізму правового регулювання. Він переважає у працях таких теоретиків права, як М.І. Матузов, Ю.І. Гревцов, В.М. Сиріх, Ю.В. Кривицький, які вважають, що різні методологічні підходи існують не ізольовано один від одного, а можуть мати взаємозумовлений характер [150, с. 25].

Цікавим та своєрідним поглядом на проблематику механізму правового регулювання, в якому головний акцент робиться на дослідженні цього механізму не лише у статиці, але й у динаміці, є робота А.О. Абрамової, яка відстоює думку, що сутність категорії «механізм правового регулювання» полягає у позначенні складного, цілісного у своїх функціональних проявах об'єкта, що перебуває у стані безперервного руху. Поняття «механізм правового регулювання», на її думку, необхідно розглядати насамперед крізь призму його динаміки, а не статичності. Механізм правового регулювання – це нормативно-організований, послідовно здійснюваний комплексний процес, спрямований на результативне втілення правових норм у життя, за допомогою адекватних правових засобів. Такий підхід до розуміння категорії «механізм правового регулювання» дозволяє:

- а) характеризувати механізм правового регулювання у стані праці, вловити прояв досліджуваного предмета в часовому просторі, а не тільки побачити в ньому пов'язаний єдиним функціональним призначенням об'єкт;
- б) вказати не тільки головну мету правового регулювання, але й підкреслити логічну завершеність, процедурний характер процесу механізму правового регулювання;
- в) показати, що метою механізму правового регулювання є реалізація такої норми, яка носить правовий характер;
- г) акцентувати увагу на чіткій внутрішній організації механізму правового регулювання. Водночас нормативна організованість вказує на сувору регламентацію механізму правового регулювання нормами права, а послідовне впорядкування – на поетапний перехід від однієї стадії механізму до іншої;
- д) позначити системний, комплексний характер процесу механізму правового регулювання [2, с. 6].

Поділяємо цей підхід А.О. Абрамової щодо розуміння та вивчення механізму правового регулювання крізь призму його динаміки, адже в умовах статичності механізм не рухається, натомість правовідносини – це завжди динаміка, тобто рух. Юридичний факт за його функціональним призначенням у цьому механізмі можна порівняти з шестірнею, що передає обертальний рух від одного валу механізму до іншого.

Н.І. Дівесєва вважає, що механізм правового регулювання є категорією, що відображає функціональну дію правової системи. Поняття такого механізму в

юридичній науці пов'язується із впливом правових засобів на суспільні відносини, для чого відповідний механізм забезпечується необхідними статичними та динамічними складовими. Статичну його частину утворює метод правового регулювання. У цьому сенсі можна говорити про змістовий перетин категорій «метод правового регулювання» та «механізм правового регулювання», коли механізм – більш об'ємне поняття, у якому метод відіграє роль основи, фундаменту. Динамічну складову механізму правового регулювання складають принципи, цілі, задачі правового регулювання [85, с. 26]. Отже, механізм правового регулювання спрямований на результативне втілення правових норм у життя за допомогою адекватних правових засобів, тобто відображає його динамічну складову.

Деякі дослідники трудового права пропонують відмовитися від категорії галузевого методу трудового права і замінити його категорією «механізм правового регулювання суспільної організації праці». Сучасний механізм правового регулювання трудових відносин вони зводять до трьох рівнів правового регулювання: індивідуально-договірного, соціально-партнерського і публічного державно-правового [383, с. 32-48]. Вважаємо таку пропозицію не достатньо обґрунтованою, адже метод відображає, як норми тієї чи тієї галузі права впливають на предмет правового регулювання. Крім того, метод може впливати і на механізм правового регулювання, оскільки саме функціонування цього механізму відбувається в організованому, урегульованому правовому зв'язку суб'єктів.

Актуальним у правових дослідженнях різної галузевої належності останніх років є використання антропологічного (персонального) підходу, що тісно пов'язаний із сутністю та діяльністю людини, яка стає центром наукових ідей. Впровадження антропологічного підходу у правовому мисленні, як вважає Ю.М. Оборотов, дозволяє здійснити «антропологічний поворот» до людини як первинної правової реалії, перебороти існуюче домінування соціоцентричних, державоцентричних настанов, що передбачають більш важливе значення цілого (суспільства, держави), ніж його частини (громадянина) [187, с. 54].

На думку дисертанта, для науки трудового права в умовах розвитку постіндустріального суспільства тотальної інформатизації та роботизації цей підхід набуває неабиякого значення з огляду на необхідність перегляду класичних форм залучення особи до праці з одночасним збереженням існуючих стандартів гідної праці та забезпеченням права людини на працю.

Для досягнення поставлених у цьому дослідженні завдань не можливо чітко дотриматися якогось одного з методологічних підходів. На наш погляд, досліджуючи механізм правового регулювання трудових відносин та його елементів, перевагу необхідно віддати застосуванню так званого комплексного підходу, в якому використовувати можливості як інструментального, так і системного підходів, що дозволить охарактеризувати механізм правового регулювання трудових відносин як у цілому, так і проаналізувати його окремі складові елементи, їх взаємозв'язки та взаємозалежність у межах однієї системи. Досліджуючи питання щодо функцій та ролі юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин, доречним буде застосування також функціонального (структурно-функціонального) методологічного підходу, що дає можливість дослідити взаємодію різних елементів всередині механізму правового регулювання як складного утворення, виявити задачі, що виконуються кожним елементом щодо інших елементів та до механізму загалом. Це сприятиме виявленню недоліків в існуючому механізмі правового регулювання трудових відносин та виробленню пропозицій щодо їх усунення, що має позитивно відобразитися як на трудовому законодавстві, так і практиці його застосування.

На думку дисертанта, поняття «механізм правового регулювання трудових відносин» варто визначати, спираючись на традиційне уявлення про механізм правового регулювання як систему 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.

Крім того, одним із складових елементів механізму правового регулювання, на думку професора В.М. Андріїва, є механізм забезпечення прав людини, котрий,

в свою чергу, має ще нижче підпорядковану систему-елемент: механізм забезпечення трудових прав працівників, який визначено вченим як систему правових засобів, способів і форм, за допомогою яких створюються умови для безперешкодної та повної реалізації прав, свобод та законних інтересів осіб, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) [15, с. 13].

Механізм правового регулювання трудових відносин починає «працювати» після процесу правотворчості, використовуючи результати цього процесу – нормативно-правові акти та передбачені ними індивідуальні правові акти. Оскільки серед правових засобів мають місце особливі правові явища, наприклад колективний та трудовий договори, локальні та правозастосовні акти роботодавця тощо, цей механізм, безумовно, має свою специфіку, яка дозволяє називати його механізмом правового регулювання саме трудових відносин, а не кримінальних, адміністративних чи цивільних.

Крім того, вивчаючи механізм правового регулювання трудових відносин як певну інструментальну систему, а також беручи до уваги основні стадії, які проходять трудові правовідносини, а саме їх виникнення, трансформацію (зміну, призупинення) та припинення, можна дійти висновку про існування відповідних мікромеханізмів правового регулювання, що забезпечують кожну з цих стадій. Це дає підстави виокремлювати в межах загального механізму правового регулювання трудових відносин відповідно до стадій правового регулювання механізм виникнення трудових відносин, механізм трансформації трудових відносин, механізм припинення трудових відносин та механізм відновлення трудових відносин.

Незважаючи на різні підходи до визначення поняття механізму правового регулювання, переважна більшість учених-правників на сьогодні підтримує тезу про те, що це сукупність або система правових засобів, способів та форм, за допомогою яких забезпечується впорядкування суспільних відносин та задоволення інтересів суб'єктів права. Водночас щодо структури цього механізму та включення юридичних фактів як окремого його елемента в позиціях науковців існують суттєві розбіжності, аналізу яких варто приділити окрему увагу.

За твердженням С. Погрібного, те явище, яке традиційно прийнято називати механізмом правового регулювання, – це лише механізм передачі регуляторної енергії дій суб'єкта правового регулювання, у результаті яких створюється норма права, на конкретні суспільні відносини взагалі (об'єкт правового регулювання) і поведінку її суб'єктів зокрема (предмет правового регулювання). Як свій початковий елемент, такий механізм отримує кінцевий результат регуляторних дій суб'єкта – норму права. Кінцевим елементом цього механізму є стан відповідності фактичної реалізації суб'єктами правовідносин своїх суб'єктивних прав і обов'язків тому «шаблонові», який закладений у нормі права. Інакше кажучи, кінцевим елементом у цьому механізмі є матеріалізація мети цивільно-правового регулювання: відповідність фактичного стану регульованих суспільних відносин ідеальним моделям, закладеним у нормі [204, с. 51].

Таким чином, суспільні відносини, проходячи через механізм правового регулювання, виходять з нього у змінений, а саме правовій формі. Отже, основна мета, задачі, призначення правового регулювання та його механізму – надавати існуючим суспільним відносинам правову форму. Такий висновок навів деяких дослідників на думку, що правовідносини взагалі є кінцевим продуктом дії механізму правового регулювання, а не його складовою частиною [40, с. 9-10]. Проте з цією позицією важко погодитися, адже очевидно, що з виникненням правовідносин дія механізму правового регулювання не припиняється.

Як зазначалося вище, елементи механізму правового регулювання у правовій науці визначають по-різному. Одні автори включають до нього процес правотворчості, а інші характеризують механізм правового регулювання тільки як діяльність із реалізації результатів процесу правотворчості, тобто нормативно-правових актів, що були опубліковані та доведені до відома суб'єктів. Так, Л.С. Явич стверджував, що правотворчість здійснюється ще до самого процесу правового регулювання, а тому не включається до його механізму [447, с. 204].

На думку А.К. Безіної, діяльність, яка реалізується у правовій системі та вивчається в рамках категорії механізму правового регулювання, не має правотворчих якостей, а фіксує увагу дослідників та суб'єктів, які реалізують

норми права, на особливостях реалізації як нормативних, так і індивідуальних правових актів [27, с. 21-22].

Проте найбільш гострі наукові дискусії точаться навколо місця юридичного факту в механізмі правового регулювання. Одні вчені не відносять юридичні факти до самостійних елементів механізму правового регулювання, а розглядають їх лише як передумови виникнення правовідносин. Зокрема, Ю.І. Гревцов, досліджуючи проблему форми правовідносин, зазначив, що юридичний факт – це лише необхідна передумова правових відносин і не більше [75, с. 73]. Такої ж позиції дотримувався і М.Г. Александров [8, с. 188].

Виходячи із стадій правового регулювання, С.С. Алексєєв виділяв три, а з урахуванням факультативної стадії – стадії застосування права – чотири основних елементи механізму правового регулювання, а саме: юридичні норми, індивідуальні приписи застосування права (факультативний елемент), правовідносини й акти реалізації прав і обов'язків [11, с. 26-27]. Юридичні факти, на його думку, не є самостійним елементом механізму правового регулювання, а належать до тієї його підсистеми, ядром якої є правовідносини [11, с. 29].

Г.В. Кикоть вважає, що структура правових відносин складається з суб'єктів, об'єкта, змісту та юридичних фактів [127, с. 10]. Дозволимо собі не погодитися із цією позицією. Дійсно, правовідносини не можуть існувати без юридичних фактів, однак не треба забувати, що настання того чи того юридичного факту не завжди має наслідком виникнення правовідносин. Наприклад, досягнення особою 16-річного віку ще не означає автоматичного виникнення трудових відносин у цієї особи. Насправді юридичні факти зумовлюють і такі юридичні наслідки, як виникнення та втрата громадянства, правосуб'єктності й інших правових станів, виникнення, зміну та припинення суб'єктивних прав і обов'язків, які реалізуються поза правовідносинами. До того ж, правовідносини виникають, змінюються і припиняються не самі по собі, а внаслідок конкретних життєвих обставин, передбачених нормами права, тобто необхідний не тільки юридичний факт, а й наявність норми права. Проте норму права до складу правовідносин не включають.

Представники «протилежного табору» вважають, що юридичні факти займають самостійне місце серед елементів механізму правового регулювання, без яких не можуть настати жодні правові наслідки. Розуміння юридичних фактів лише як передумови руху правовідносин, зазначає С.І. Реутов, робить біднішим їх справжнє значення – важливої складової частини механізму правового регулювання [298, с. 5].

Професор П.М. Рабінович наголошує, що обов'язковими елементами механізму на відповідних стадіях регулювання є: 1) юридичні норми; 2) нормативно-юридичні акти; 3) юридичні факти; 4) юридичні відносини; 5) акти реалізації суб'єктивних юридичних прав і обов'язків [286, с. 168]. Водночас питання взаємодії юридичного факту з іншими елементами механізму правового регулювання в межах цієї концепції залишаються майже не дослідженими.

У науковій літературі також була висловлена позиція, згідно з якою юридичні факти входять до структури правової норми, оскільки включені до її гіпотези [55, с. 87]. На нашу думку, такий підхід є хибним, адже в гіпотезі норми права закріплюється не сам юридичний факт як такий, а його модель.

Серед сучасних науковців, які займаються проблемами теорії трудового права, теж є прихильники як вузького, так і широкого підходів до визначення елементів механізму правового регулювання.

Зокрема, Н.Д. Гетьманцева вважає, що юридичні факти не є складовими механізму правового регулювання, оскільки не наділені тими властивостями, якими наділяються правові засоби в механізмі правового регулювання (регулятивний характер, тобто субстанціональність, наявність правової форми тощо) [60, с. 512].

За твердженням С.В. Венедіктова, у механізмі правового регулювання трудових відносин варто виділити такі елементи: 1) норма права; 2) правовідношення; 3) акти реалізації прав і обов'язків. На думку вченого, не доцільно вказувати на юридичний факт як самостійний елемент, тому що він є невіддільним від правовідносин, які не можуть виникнути без юридичних фактів [48, с. 113-114].

Дисертант не може погодитися з таким твердженням і вважає, що юридичні факти є самостійним елементом у механізмі правового регулювання трудових відносин. Про їх самостійність свідчить, зокрема, характер зв'язків юридичних фактів з іншими елементами правового механізму. Так, закріплення юридичних фактів у гіпотезах правових норм – одна із задач правотворення під час розробки нормативно-правових актів. Повне та достовірне встановлення юридичних фактів – необхідна умова для застосування правової норми, а отже, юридичні факти пов'язані не тільки з правовідносинами, а й з іншими елементами механізму правового регулювання. Момент, з якого починає діяти цей механізм, пов'язаний із конкретними обставинами соціальної дійсності, які мають юридичний ефект, тому до нього, крім норм права і правовідносин, повинні входити і юридичні факти.

Дотримуючись широкого підходу до розуміння механізму правового регулювання трудових відносин, В.С. Венедіктов залучає до структури механізму правового регулювання не тільки норму трудового права, юридичний факт, правовідносини, акти реалізації прав та обов'язків, але і юридичні принципи та правосвідомість [47, с. 29-30].

Погоджуючись із наведеною вище позицією В.С. Венедіктова загалом щодо основних засад реформування трудового законодавства та включення до структури механізму правового регулювання трудових відносин юридичних фактів, стосовно юридичних принципів та правосвідомості вважаємо більш аргументованою думку С.В. Вишневецької, згідно з якою «принципи і правосвідомість не є структурними елементами механізму правового регулювання, а виступають основоположними засадами, на яких він функціонує» [50, с. 209].

Таким чином, юридичні факти, які зумовлюють виникнення суб'єктивних трудових прав громадян, мають серед юридично значущих обставин самостійне значення, оскільки вони, по-перше, виступають засобом переведення трудової правосуб'єктності особи в її суб'єктивне право, тобто обумовлюють початок існування суб'єктивних трудових прав громадян; по-друге, займають самостійне

місце в механізмі правового регулювання трудових відносин, оскільки складають необхідну ланку у переході від державного нормативного регулювання трудових відносин до індивідуального піднормативного регулювання через передбачені в нормах права суб'єктивні права та кореспондуючі ним обов'язки, а по-третє, більшість суб'єктивних трудових прав громадян (реалізація яких пов'язана із цілеспрямованим волевиявленням), виникає в результаті правомірних дій (договорів, актів застосування), які одночасно виконують функцію індивідуального регламентатора трудових відносин [111, с. 31].

Отже, у механізмі правового регулювання певним чином взаємодіють різні явища правової дійсності (правові норми, правовідносини, юридичні факти тощо), які є його елементами та складають його структуру. Діалектичний взаємозв'язок юридичних фактів з іншими елементами механізму правового регулювання, передусім із нормами права, потребує спеціального дослідження.

Ю.К. Толстой, досліджуючи теорію правовідносин, зробив висновок, що будь-які правовідносини можуть виникнути лише за наявності визначених передумов, до яких належать: 1) норма права, яка, регулюючи суспільні відносини, надає їм характер (форму) правовідносин; 2) правоздатність, носії якої можуть бути суб'єктами правовідносин; 3) юридичний факт, з наявністю чи відсутністю якого норма права пов'язує виникнення, зміну чи припинення правовідносин. Норма права і правоздатність учений називає абстрактними чи загальними передумовами правовідносин, юридичний факт — конкретною чи приватною його передумовою [374, с. 3].

У теорії права також виникають питання щодо первинності, пріоритетності юридичних фактів і правових норм. Вивчення цієї проблеми, без сумніву, має свій вплив на деякі аспекти теорії та практики правового регулювання, застосування права, наприклад, конкретизації фактів під час реалізації норми, меж індивідуального регулювання тощо. Проте, за загальним правилом, правові норми, у яких міститься загальна модель поведінки суб'єктів, є провідним елементом механізму правового регулювання і встановлюють загальні й обов'язкові правила поведінки учасників суспільних відносин, що знаходяться у

сфері правового регулювання. Виходячи із загальновизнаного визначення юридичного факту як подій або діянь, з якими норми права пов'язують настання правових відносин, стає очевидним, що тільки ті події, діяння є юридичними фактами, які визнані такими нормою права, іншими словами, тільки від норми права залежить, чи буде певна подія чи діяння юридичним фактом, чи ні. Саме тому необхідно зрозуміти характер зв'язку між цими поняттями.

Норма права є ідеальною абстрактною основою правових відносин. Вона закріплює певну модель поведінки, якої мають (можуть) дотримуватися суб'єкти соціальної взаємодії. За відсутності відповідних правових норм немає підстав вести мову про правовідносини, оскільки в цьому випадку неясно, у зв'язку з якими критеріями визначається правовий чи неправовий характер тих чи тих відносин. Єдиним і винятковим критерієм у цьому випадку може слугувати тільки саме право (норма права) [1, с. 179].

Р.Й. Халфіна підкреслювала, що з юридичного факту починається життя правової норми, яка реалізується в правовідношенні, перевіряється її реальність, дійсність. Юридичний факт – це здебільшого той акт поведінки, який за волею або поза волею особи приводить у дію механізм правового регулювання [405, с. 286].

Цікаве бачення взаємозв'язку норми права і юридичного факту запропонував Ю. Гревцов. Вчений ставить питання, як норма права (якщо розуміти її як правило поведінки) може пов'язувати виникнення, зміну правовідносин з тими чи тими подіями, діями (юридичними фактами), і доходить висновку, що скоріше саме норма права (правило поведінки) є продуктом, результатом відповіді на виклики соціального середовища (юридичних фактів), а тому характер і спрямованість зв'язку між юридичними фактами і нормами права дещо інший, ніж у традиційному понятті юридичного факту. Норма права не передуює юридичному факту, а є його наслідком. Звичайно, не самі юридичні факти створюють, формують правило поведінки. Норма права – це відповідь на виклики юридичних фактів і відповідь цю дають самі люди, виробляючи ті чи ті правила поведінки [73, с. 150]. Проте, якщо у традиційному визначенні

юридичного факту під нормою права розуміти нормативно-правовий акт, тоді все стає на свої місця. Нормативно-правові акти, як відомо, – це зовнішня (офіційна) форма виразу норми права, які зазвичай з'являються, коли ті чи ті події, дії обумовили, викликали появу норм права (правил поведінки). Саме тому нормативно-правові акти можна вважати інструментом реєстрації того, що здебільшого вже виникло й існує. Юридичні факти, більшість із них, є подіями, діями, що повторюються, тобто виникають постійно, незалежно від часу і місця. Саме вони обумовлюють риси універсальності права. Однак це не означає, що нормативно-правові акти, їх створення є механічним відображенням, копіюванням. Процес реєстрації юридичних фактів і правил поведінки (норм права), які виникли на їх основі, подібний до реєстрації астрономами зірок та інших космічних величин [73, с. 150].

Як зазначила Г.С. Бодерскова, у механізмі правового регулювання нормативна основа відіграє подвійну роль. З одного боку, вона є передумовою виникнення трудових правовідносин (поряд із юридичним фактом і трудовою правосуб'єктністю), а з іншого боку, готує появу нових прав та обов'язків суб'єктів у процесі розвитку цих правовідносин [32, с. 5]. Так, виконання працівником трудової функції, передбаченої трудовим договором, є підставою для подальшого здійснення ним права на щорічну відпустку та обов'язку роботодавця його надати.

Норми права містяться в різних за юридичною силою нормативно-правових актах, не втрачаючи при цьому своєї загальнообов'язковості. Основоположний регулюючий вплив норми права на суспільні відносини полягає в тому, що вона визначає коло суб'єктів, на яких розповсюджується її дія; формулює обставини, коли ці суб'єкти керуються її приписами; розкриває зміст самого правила поведінки; встановлює заходи юридичної відповідальності за порушення вказаних правил.

Отже, у механізмі правового регулювання норма права – це відправний елемент цього механізму, що визначає його основу, напрям правової поведінки в реальних суспільних відносинах. Водночас норма права не може сама, без

юридичних фактів, породити ті чи ті юридичні наслідки. Як зазначив професор О.О. Красавчиков, норма права не звертається до якоїсь конкретної особи (осіб). Її припис звернений до «всіх і кожного», чия поведінка підпадає під дію цієї норми. Хто з невизначеної маси суб'єктів стане учасником правовідносин, ще не відомо. Юридичні факти складаються в основному з дій визначених конкретних суб'єктів. Навіть і в тих випадках, коли як юридичний факт виступає юридична подія, то останні також здійснюють свій вплив або на особистість, або на предмети тощо визначених конкретних суб'єктів, інакше вони для права байдужі. Оскільки правовідносини можуть бути лише між конкретними особами, юридичні факти виступають поєднувальною ланкою між нормою права та суб'єктивними правами (обов'язками) конкретного суб'єкта. Норма права може бути застосована, а особи можуть виступати суб'єктами права лише тоді, коли в суспільному правовідношенні мають місце факти, визнані цією нормою юридичними [148, с. 27].

Норма права має бути адекватною і дієздатною, адже адекватність норм права вимогам та потребам суспільства є запорукою їх впливу на розвиток суспільних відносин у необхідному напрямі [106].

Юридичні норми безглузді, якщо вони не визначають взаємообумовлену поведінку суб'єктів, не тягнуть за собою виникнення правовідносин, іншими словами, якщо вони не функціонують [357, с. 109].

Кожне діяння або подія має свою фактичну сторону, яка проявляється в певному русі або просто в існуванні в об'єктивній дійсності. Водночас, відповідаючи таким правовим моделям, які закріплені в нормах права, фактичні події набувають правового характеру, правового виміру і вигляду. З огляду на це, юридичний факт є нічим іншим, як поєднанням фактичної та юридичної сторони певної обставини. При цьому фактичною стороною є явище або процес об'єктивної дійсності, які можуть мати місце в реальних суспільних відносинах, а юридичною – модель, закріплена в нормі права. Під ефективністю правової норми, як вважає В.І. Нікітінський, варто розуміти співвідношення між

результатом дії норми і соціальною метою, яку покладено в основу правового припису [184, с. 26].

Варто звернути увагу, що для трудового права характерним є наявність двох видів правових норм за формою припису: імперативних та диспозитивних. Імперативні норми містять приписи, відступлення від яких не дозволяється. Наприклад, норма ч. 4 ст. 83 КЗпП України, яка встановлює правило, що за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні. Диспозитивні норми надають суб'єктам можливість самим вирішувати питання про обсяг та характер своїх прав і обов'язків. Прикладом диспозитивної норми є ч. 1 ст. 26 КЗпП України, згідно з якою під час укладення трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

На думку І. Якушева, як в імперативних, так і в диспозитивних нормах трудового права характер припису також не є однорідним. Саме тому дослідник пропонує класифікувати імперативні норми за характером приписів на абсолютно визначені та відносно визначені, а диспозитивні норми – на диспозитивно-обов'язкові та диспозитивно-факультативні [445, с. 109-110]. До диспозитивно-обов'язкової норми він відносить норму ч. 1 ст. 142 КЗпП України, яка передбачає: «Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку ...». Таким чином, законодавець не визначає час початку і закінчення роботи, тривалість перерв тощо, надаючи сторонам можливість самостійно вирішувати ці питання, але водночас зобов'язує їх це зробити. Прикладом диспозитивно-факультативної норми вчений вважає норму ч. 2 ст. 50 КЗпП України, згідно з якою підприємства, установи, організації можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу [445, с. 110].

Як слушно вказує Л.В. Солодовник, детальність опису юридичних фактів у нормах трудового права залежить від значимості конкретного об'єкту правової

регламентації: використання вичерпно описаних юридичних фактів є доцільним під час побудови норм, які регламентують вузлові місця відносин між працівником та роботодавцем; використання невичерпно описаних фактів допускається, коли законодавцем навмисно залишається простір для ініціативи сторін, у зв'язку з чим специфіка трудових відносин дає можливість широко використовувати юридичні факти, закріплені у процесі локального нормативного регулювання [354, с. 101].

По відношенню до норми права юридичний факт є зовнішнім явищем, необхідним для виникнення та подальшої трансформації правовідносин, внаслідок чого вказівки, які містяться в нормі на бажану або необхідну поведінку суб'єктів реалізуються, приводяться в дію. У цьому, на думку О.В. Барінова, і полягає важлива роль юридичних фактів насамперед у динаміці трудових правовідносин [22, с. 77-78]. Саме правовідносини, їх динаміка, як наголошує В.О. Кучинський, є найбільш розповсюдженим наслідком юридичних фактів [160, с. 210].

Однією з причин динаміки правовідносин є об'єктивне виникнення протиріч між правовою формою (нормою права) та соціальним змістом правовідносин (фактичними суспільними відносинами), що вирішуються шляхом удосконалення законодавства. За такої умови, як вказує В. Ф. Попондопуло, необхідно завжди мати на увазі протиріччя між динамікою суспільних відносин, що вимагає правового регулювання (виникнення нових, зміна існуючих, відмирання деяких застарілих відносин), і стабільністю правової системи суспільства [208, с. 16].

Про динаміку правовідносин можна говорити в широкому та вузькому розуміннях. У разі зміни правового регулювання суспільних відносин відбувається динаміка правовідносин у широкому розумінні. Така зміна має зазвичай значну часову тривалість, пов'язану з функцією права оперативно реагувати на зміну суспільних відносин, носить закономірний характер і не може бути подолана. У вузькому розумінні потрібно говорити про динаміку правовідносин як самостійне правове явище, що відбувається завдяки юридичним

фактам у часовому проміжку від моменту виникнення правовідносин до їх припинення і пов'язану зі зміною базової моделі трудових правовідносин, визначеної у трудовому договорі [355, с. 14].

Загальновизнано, що динаміка правовідносин складається з їх виникнення, зміни та припинення, що нерідко віддалені один від одного в часі. А втім, вони є етапами єдиного процесу, а не якимись ізольованими стадіями.

В.Б. Ісаков дійшов висновку, що правоутворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі юридичні факти варто розглядати не як ізольовані фактичні передумови, а як ланки єдиного процесу розвитку фактичної основи правовідносин. Ця фактична основа проходить етап формування, на якому накопичуються правоутворюючі юридичні факти, потім, після виникнення правовідносин, на неї накладається новий пласт юридичних фактів (насамперед це акти реалізації прав і обов'язків) і, нарешті, завершальною ланкою виступають правоприпиняючі. Розвиток фактичної основи, зокрема трудових правовідносин, відбувається шляхом нашарування на неї нових фактів. Тобто на вихідні юридичні факти нашаровуються нові фактичні обставини (акти, події), що призводять до зміни чи припинення правовідносин [117, с. 64].

З цього приводу С.О. Сунетін зазначив, що кожне правовідношення в його динаміці має свій «вхід» у вигляді відповідного юридичного факту та «вихід» у вигляді результату, на досягнення якого спрямована воля сторін чи який настає незалежно від волі сторін. Водночас динаміка правовідносин складається з їх виникнення, зміни та припинення, які нерідко є далекими один від одного в час і просторі. Водночас виникнення, зміну та припинення правових відносин варто розглядати саме як етапи єдиного процесу розвитку правовідносин, а не як ізольовані стадії [358, с. 132].

З моменту свого виникнення і за час існування трудові правовідносини зазнають постійних змін внаслідок появи нових і нових юридичних фактів, як правило, актів реалізації прав і обов'язків суб'єктів. Зрозуміло, що одноразова реалізація суб'єктами своїх прав та обов'язків не є кінцевою метою трудових правовідносин і не викликає їх припинення. Особливістю їх є наявність певної

сукупності прав і обов'язків суб'єктів, які постійно реалізуються протягом усього існування правовідносин між ними.

Залежно від свого соціального змісту юридичні факти, які настають 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 [343, с. 111].

Для розуміння ролі юридичних фактів у динаміці трудових правовідносин, як відносин, що мають триваючий характер, потрібно також враховувати, що зміна конкретних правовідносин може бути, за словами В.Б. Ісакова, кількісною або якісною. Так звана кількісна зміна не впливає на юридичну якість правового зв'язку, на відміну від якісної, тобто зумовленої такими юридичними фактами, які спричиняють якісні зміни, що охоплюють значний обсяг змісту правового зв'язку, носять стабільний характер і відображаються на подальшому русі правовідносин [117, с. 65].

Більш детальне дослідження характеру зв'язку юридичного факту та правовідносин буде подане в другому розділі роботи на прикладі взаємозв'язку трудового договору як юридичного факту та трудових правовідносин.

Механізм правового регулювання в сучасних умовах повинен бути механізмом забезпечення реалізації права. Одним з показників, що значною мірою визначає ефективність механізму правового регулювання трудових відносин, має бути ефективність законодавства про працю. Погоджуємося з О.М. Мельник, що ефективну дію закону можна визначити як процес його ефективної реалізації, що виявляється в якісному врегулюванні ним юридичних фактів, явищ, пов'язаних із сферою життєдіяльності суспільства і держави. Йдеться не лише про прийняття нових законів, оскільки їх кількість ще не свідчить про достатню урегульованість законодавством суспільних відносин.

Потрібна нова, вища якість їх реалізації, більш дієві механізми забезпечення і охорони [174, с. 14].

Підбиваючи підсумки проведеному дослідженню механізму правового регулювання в контексті взаємодії різних його елементів, потрібно констатувати, що юридичний факт присутній на всіх стадіях механізму правового регулювання та перебуває з такими категоріями, як норми права та правовідносини в невід’ємному зв’язку – генетичному, причинному, функціональному, діалектичному тощо. Взаємозв’язок юридичних фактів та правових норм у механізмі правового регулювання трудових відносин полягає в тому, що юридичний факт є структурним елементом правової норми та має регулятивні властивості за умови його ідентичності певним реально існуючим життєвим обставинам. Норми права та юридичні факти є необхідними передумовами трансформації суспільних відносин в інший якісний стан – правові відносини [323, с. 511]. Отже, правовідносинам як наступній стадії в механізмі правового регулювання також притаманний безпосередній зв’язок з юридичними фактами, оскільки вони можуть виникнути тільки на їх підставі.

Надалі основна увага в нашому дослідженні буде присвячена механізму правового регулювання трудових відносин в інструментальному та системному ракурсах і зосереджена найперше на визначенні поняття та функцій юридичного факту як елемента механізму правового регулювання трудових відносин, а також класифікації юридичних фактів трудового права і спробі їх усистемнення.

1.2. Концептуальні основи визначення юридичного факту як елемента механізму правового регулювання трудових відносин

1.2.1. Поняття та функції юридичних фактів у трудовому праві

Наукові проблеми у сфері дослідження юридичних фактів у трудовому праві мають і безпосереднє практичне значення. Вирішення будь-якої юридичної справи, будь-якого трудового спору передбачає, з одного боку, детальний аналіз змісту правових норм з метою з’ясування, які насправді факти передбачені ними

як юридичні, а з іншого – всебічне дослідження того, чи дійсно настали факти, передбачені нормою, і чи є вони достатніми для вирішення справи. Під час вирішення конкретної справи правозастосовник тлумачить норму права та співвідносить конкретний випадок із загальноправовим поняттям юридичного факту. Він досліджує фактичні обставини справи з точки зору з'ясування їх ролі як підстав настання тих чи тих правових наслідків. Для цього необхідно мати чітке уявлення про загальнотеоретичне поняття юридичного факту, яке дозволяє за необхідності відмежувати його від інших правових явищ, правильно визначити підстави та момент виникнення правовідносин. Тому і для практики застосування трудового законодавства суттєве значення має сукупність теоретичних знань про юридичні факти, їх різновиди, функціональне призначення і співвідношення. Справедливим є твердження, що «система юридичних фактів, чітко окреслених у законодавстві, своєчасно, повно і достовірно встановлених у процесі застосування права, є однією з важливих гарантій стабільності соціально-трудових відносин» [96, с. 3], а отже, й усієї правової системи. Дослідження юридичних фактів у трудовому праві не може бути повним без вивчення існуючих у науці загальнотеоретичних підходів до їх розуміння.

З плином часу будь-яке поняття змінюється, розвивається, збагачується новими ознаками, що зумовлено багатоманітністю та постійною трансформацією реального світу. Не є винятком і поняття «юридичний факт», яке, як відомо, походить ще з часів Римської імперії.

Уже в римському праві було розрізнено кілька підстав виникнення правовідносин: «В інституціях Гая їх чотири: контракт, квазіконтракт, делікт, квазіделікт. Пізніше стали виділяти п'яту підставу – односторонній правочин. Виділялися також строки, підстави укладення та припинення шлюбу, підстави переходу речей у спадщину й інші юридичні факти [117, с. 5].

А.А. Дворецька, яка досліджувала юридичні факти у стародавньому римському праві, відзначила, що розвиток знань про юридичні факти зупинився в римській юриспруденції на рівні концептуального усвідомлення (загального задуму): є численні узагальнені абстрактні поняття, але ще немає

систематизуючих, основоположних для теорії юридичних фактів категорій (юридичний факт, правовий акт, правочин). Римляни були настільки близькі до їх виведення, що пандектистика¹, застосувавши метод абстрагування, легко узагальнила матеріал, що містився в римських джерелах, та вивела ці категорії. Іншими словами, незавершена картина юридичного факту в римському праві містила вже намічені, а іноді й чітко окреслені фігури (концепти), але ще не визначала загальну ідею. На підставі цього пізніше правова наука, надавши чіткість лініям, які вже існували, і уточнивши загальну ідею, змогла створити розвинену теорію юридичного факту [82, с. 7].

У сучасних правознавців не виникає сумнівів у необхідності визнання та використання такої юридичної категорії, як юридичний факт, що обумовлене не прагненням філософського обґрунтування певної абстрактної схеми, а насамперед практичною потребою охопити єдиним поняттям досить різноманітні передумови виникнення та перетворення конкретних правових взаємовідносин між людьми, тобто в безпосередньому взаємозв'язку з формуванням та розвитком правових відносин.

Розроблений у римському праві поділ юридичних фактів на певні види був сприйнятий і розвинений у ході його рецепції в буржуазному законодавстві XIX століття, передусім у Кодексі Наполеона 1804 року. Саме поняття «юридичний факт», як стверджував німецький учений А. Манігк, вперше в науковий обіг запровадив Ф.К. Савін'ї, який у своїй роботі «Система сучасного римського права» писав: «Я називаю події, які викликають виникнення і закінчення правовідносин, юридичними фактами». Згодом теорія юридичних фактів розвивалася під сильним впливом юридичного позитивізму, завдяки чому були розроблені наукові основи сучасної теорії юридичних фактів, які зберігають свою цінність і до цього часу [117, с. 5].

Питання юридичних фактів цікавили передусім представників цивільного права (Г. Дернбург, Р. Зом, Г. Пухта, Е. Цительман та ін.), що було пов'язано з

¹ Течія, що виникла у Німеччині у 19 ст., яка ставила задачу визначення фундаментальних принципів, загальних теорій та їх подальше застосування до германського права того часу з метою створення свого цивільного кодексу.

необхідністю детальної регламентації майнових відносин: підстав виникнення права власності, окремих зобов'язань, спадщини тощо. При цьому, як справедливо зауважує В.О. Кучинський, накреслився двоєдиний процес: одночасно відбувалася деталізація юридичних фактів, що обумовлювали різноманітні майнові відносини, і водночас їх наукова систематизація за різними підставами та вироблення узагальнюючого поняття юридичного факту як єдиної правової категорії. Проте теоретичне тлумачення юридичних фактів того часу ще не охоплювало як специфічних ознак юридичних фактів, так і їхнього соціального значення [160, с. 212].

Теорія юридичних фактів привертала увагу і правознавців дореволюційного періоду, а саме: Є.В. Васьковського, Д.Д. Гримма, М.М. Коркунова, Л.І. Петражицького, В.І. Синайського, Ф.В. Тарановського, Є.М. Трубецького, Г.Ф. Шершеневича й ін.

Є.М. Трубецькой, наприклад, дав таке визначення: «Під юридичними фактами треба розуміти всі стани та події дійсності, яким властиво встановлювати та припиняти права» [378, с. 45]. У працях Є.В. Васьковського можна побачити основи класифікації юридичних фактів на юридичні дії (обставини, що породжують зміни у правах і можуть бути вчинені волею зацікавлених осіб, наприклад, договір) та юридичні події (обставини, які відбуваються незалежно від волі, наприклад, закінчення терміна, смерть) [43, с. 98-99].

Цікаво, що російській правовій науці того часу було відомо і поняття фактичного (юридичного) складу. «Юридичні наслідки, – писав В.І. Синайський, – настають зазвичай не в силу одиничних юридичних фактів, а внаслідок цілої сукупності їх – юридичного складу правовідношення» [319, с. 80]. Юридичні факти і склади він розглядав не як самостійні елементи механізму правового регулювання, а як складову частину правовідношення.

Не можна не згадати представника російської психологічної концепції права Л.І. Петражицького, який мав своєрідний погляд на юридичні факти, під якими, на його переконання, варто розуміти не зовнішні, об'єктивні, а уявні події. Він писав: «Важливі та мають вирішальне значення у правовому житті не факти

укладення договорів як таких, а віра в існування таких фактів» [196, с. 321]. Однак таке тлумачення юридичних фактів не набуло подальшого розвитку та не було сприйнято в наукових юридичних колах.

Вважається, що заслуга у виробленні узагальнюючого поняття юридичного факту як самостійної правової категорії належить відомому теоретику й історику права Ф.В. Тарановському. «Життєві факти, – писав дослідник, – які визнаються гіпотезою юридичної норми умовою виникнення юридичних відносин, прийнято називати технічною мовою правознавства юридичними фактами. Юридичний факт – це будь-яка обставина, передбачена гіпотезою юридичної норми, що тягне за собою як наслідок, виникнення, а також зміну і припинення юридичних відносин» [366, с. 835].

У 1949 році з'явилася перша монографія, присвячена дослідженню правовідносин у радянському цивільному праві, автором якої був О. С. Іоффе. Пізніше виходять монографічні праці М.Г. Александрова, С.Ф. Кечекьяна, О.О. Красавчикова, Ю. К. Толстого, Р.Й. Халфіної та багатьох інших, які присвячені дослідженню правовідносин та юридичних фактів.

Очевидно, має рацію А.А. Дворецька, на думку якої теорія юридичних фактів сформувалася фактично у другій половині ХХ століття завдяки радянській юриспруденції. Цікаво, що, на відміну від пострадянських країн, в інших національних правових системах, наприклад, у країнах англосаксонського права, вивченню юридичних фактів як теоретичної конструкції майже не приділено уваги, а розглядаються вони виключно у процесуальному контексті як обставини, що мають значення для судового вирішення спору і підлягають доведенню та встановленню [81].

Аналіз наукової літератури з цієї проблематики дозволив зробити висновок, що юридичні факти досліджуються як в роботах загальнотеоретичного характеру, присвячених теорії правових відносин, у яких переважно розглядаються поняття юридичних фактів, їх роль у правовому регулюванні та взаємозв'язок з правовідносинами, так і в галузевих науках, де можна зустріти чималу кількість

робіт, об'єктом дослідження яких стають особливості юридичних фактів тієї чи тієї галузі, їх види, способи фіксації тощо.

Під час дослідження правової природи юридичного факту необхідно порівняти його із загальнофілософським поняттям «факт». У науковій літературі існує твердження, що мовою філософії «факт» може вживатися і в значенні деякого елемента об'єктивної дійсності, і в значенні деякої форми знання [170, с. 8].

Крім того, факт розглядається також, по-перше, як синонім терміну «істинно». Не випадково в одному із своїх значень термін «факт» є синонімом «істини». По-друге, як синонім терміну «подія», коли ним позначають деякі об'єктивні явища чи процес. По-третє, термін «факт» застосовується на позначення особливого роду емпіричних висловлювань, що є, так би мовити, статистичним резюме ряду емпіричних даних, отриманих в експерименті [288, с.139]. Залежність фактів від мови, якою вони виражені, від ідеальної системи, у рамках якої вони зафіксовані, дозволяє характеризувати їх як істинні або помилкові [116, с. 6-7].

Існує твердження, що методологічною базою формування юридичного факту повинна слугувати загальнофілософська концепція факту, яка заснована на розумінні його як зафіксованої засобами наукового дослідження моделі того чи того явища, що має властивості інваріантності, конкретності, повторюваності, описовості, об'єктивної істинності [170, с. 8].

Проте своєрідність юридичного факту порівняно із загальнофілософським поняттям полягає в тому, що якщо в загальнонауковому плані факт зорієнтований в основному на обслуговування теорії пізнання, то в юриспруденції він «працює» як у сфері пізнання (наприклад, у теорії доказів, правової кваліфікації), так і в інших напрямках, зокрема як елемент механізму правового регулювання. Отже, поняття юридичного факту є комплексом загальнофілософських та спеціально-правових ознак. Воно повинно містити такі властивості, риси, ознаки явища, які надають йому якісну визначеність. У ньому варто відобразити таку сутність, яка, як стверджує М.І. Матузов, відповідала б на питання «що є що», робила б це

явище відокремленим самотійним феноменом, відмінним від інших. Іншими словами, потрібно виявити «власну» (внутрішню) субстанцію предмета, а не загальну, не родову» [171, с. 58-72]. Такою сутністю юридичного факту і, відповідно, його основною ознакою виступає здатність детермінувати правові наслідки. Водночас очевидно, що сама по собі жодна обставина не може зумовити юридичні наслідки, якщо за такою обставиною право не визнає властивості породжувати ці наслідки.

Незважаючи на те, що юридичний факт виник як категорія цивільного права, у радянській та пострадянській правовій доктрині в подальшому він став об'єктом дослідження насамперед науки теорії права. Без перебільшення можна сказати, що майже кожен теоретик права так чи інакше звертався до цього терміна. При цьому поняття юридичного факту не має суттєвої різниці у формулюваннях його визначення, які переважно зводяться до таких: конкретна життєва обставина, що має юридичне значення; конкретна життєва обставина, що відповідно до правової норми зумовлює настання юридичних наслідків; конкретна життєва обставина, з якою правова норма пов'язує рух, а саме: виникнення, зміну, призупинення, припинення чи відновлення правовідносин. Проілюструємо це твердження кількома цитатами.

Так, С.Ф. Кечек'ян під юридичними фактами розумів факти або події, з наявністю яких норми права пов'язують настання певних юридичних наслідків [125, с. 161].

Досліджуючи теорію правовідносин, Ю.К. Толстой визначав юридичні факти як обставини, з наявністю чи відсутністю яких норма права пов'язує виникнення, зміну та припинення правовідносин [374, с. 13].

М.Г. Александров називав юридичними фактами «всі обставини, з якими чинне право пов'язує або виникнення, або зміну, або припинення юридичних відносин. Будь-яка правова норма містить вказівку (прямую або опосередковану) на відомий юридичний факт в якості гіпотези застосування цієї норми» [9, с. 219]. Отже, спираючись на думку М.Г. Александрова, що життєві факти самі по собі не володіють властивістю бути юридичними фактами, можна стверджувати, що деякі

факти не створюють соціальних зв'язків, вони «байдужі» для права, і навпаки, звичайні життєві обставини можуть виступати передумовами юридичних фактів.

Як відзначала Р.Й. Халфіна, юридичні факти переважно приховують у собі акт поведінки, який по волі особи або поза її волею призводить у дію механізм правового регулювання [405, с. 286]. Таке розуміння юридичного факту передовсім акцентує увагу на здатності юридичних фактів зумовлювати рух правових відносин.

В.А. Тарасова, досліджуючи юридичні факти у пенсійному забезпеченні, підкреслювала, що це факти реальної дійсності, які відрізняються від інших фактів реальної дійсності тільки з точки зору значущості цих фактів для права [368, с. 4]. Погоджуємося, що вказівка на передбачуваність нормою права, безумовно, є важливою ознакою юридичних фактів, але вона дозволяє відмежувати їх лише від інших соціальних фактів, і недостатня для відокремлення їх від інших, теж юридичних обставин, але з іншими функціями. Іншими словами, передбачуваність певного факту нормою права сама по собі не може бути визначальною ознакою, оскільки навіть серед передбачених у нормах явищ одні можуть бути юридичними фактами, а інші – ні.

Стосовно юридичного факту як понятійної категорії, можна дійти висновку, що традиційний підхід, який ґрунтується на уявленні про юридичний факт як формальну умову настання правових наслідків, не може дати повного уявлення про його сутність. Як зазначив А.П. Шептулін, пояснюючи сутність цілого необхідно враховувати природу частин, які його складають, пояснюючи ж специфіку частин – природу цілого, його сутність [427, с. 172].

На нашу думку, сутність юридичного факту розкривається через загальні, найбільш специфічні ознаки цього явища: виступати підставою руху правовідносин та детермінувати юридичні наслідки. За наявності норми права без юридичного факту правовідносини не можливі. Проте юридичні факти, як зазначає професор О.Ф. Скакун, можуть спричиняти юридичні наслідки, що не втілюються у правовідносинах, тому не варто їх «прив'язувати» лише до правовідносин [346, с. 401-401]. Так, зокрема С. І. Реутов під правовими

наслідками, які виникають на підставі юридичних фактів, має на увазі не лише правовідносини (їх рух), але і правоздатність [297, с. 144].

Важлива роль у становленні теорії юридичних фактів належить монографічній роботі відомого цивіліста О.О. Красавчикова «Юридичні факти в цивільному праві». Юридичні факти, на його думку, це факти реальної дійсності, об'єктивні факти, тобто явища, що існують незалежно від нашої свідомості. Існуючи об'єктивно, юридичні факти за своєю природою та змістом можуть бути продуктами свідомої діяльності людей. Такими, наприклад, є юридичні дії. Юридичні факти відрізняються від інших фактів реальної дійсності тільки з точки зору значущості цих фактів для права [148, с. 15].

Другим моментом, на який звертає увагу вчений, говорячи про юридичні факти, є те, що до числа цих фактів належать дії осіб та такі явища природи, які здійснюють вплив на суспільні відносини. Досліджуючи юридичні факти, завжди варто мати на увазі, що факти – це явища, які настали або принаймні тривають до цього моменту. Явище або обставина, яка не мала місце в дійсності, навіть якщо його настання не викликає сумнівів, не може розглядатися як факт. Воно стає ним лише з моменту настання. У цьому розумінні для права «майбутніх» фактів не існує. На майбутнє може бути встановлена лише та чи та міра поведінки, встановлена обов'язковість вчинення тих чи тих дій. Сторони можуть, наприклад, передбачити в договорі умову щодо часу початку роботи за трудовим договором. Фактом у цьому випадку є угода сторін, а не сам початок роботи за трудовим договором. Не можна змішувати бажання вчинити той чи той юридично значущий вчинок з самими діями особи. Тим більше не можна розглядати як здійснений факт будь-які запевнення особи про те, що ним буде здійснена та чи та дія [148, с. 15].

Таким чином, можна констатувати, що традиційно в науці під юридичним фактом розуміють реальну життєву обставину (подію або дію), з якою норма права пов'язує настання юридичних наслідків, насамперед різноманітних правовідносин. Отже, у дефініціях юридичного факту так чи інакше відображені

такі моменти, як вказівка на явище дійсності, прив'язка до правової норми та наявність певних наслідків.

Досліджуючи юридичні факти, не можна залишити поза увагою роботи російського теоретика права В.Б. Ісакова. Вчений включає до поняття юридичного факту два основних компоненти: наявність явищ дійсності – подій або дій (матеріальних момент); їх закріплення в нормах права як підстав правових наслідків (юридичний момент). Цікавим є те, що даючи коротке визначення юридичних фактів, він сумнівається щодо доцільності формулювання чіткого їх поняття. Однак водночас зосереджує значну увагу на характеристиці матеріальної та ідеальної сторони в розумінні юридичних фактів. До матеріальної сторони включає обставини, що виражені ззовні (наявність чи відсутність у світі певного явища; здатність цього явища нести в собі інформацію про стан суспільних відносин, що входять до предмету правового регулювання), а до ідеальної – характеристику обставин, які прямо чи опосередковано передбачені нормами права, зафіксованими у встановленій нормативно процедурно-процесуальній формі, та породжують внаслідок реалізації того чи того формального джерела права наслідки [117, с. 12].

В.М. Синюков, полемізуючи з В.Б. Ісаковим, відзначав перевагу формального моменту, під час якого юридичний факт розглядається тільки як наявне і вже передбачене явище. Хоча саме по собі санкціонування факту в законодавстві далеко не завжди забезпечує виникнення, зміну чи припинення бажаних правовідносин, навіть у разі спрямованих на досягнення цього результату активних юридичних та організаційних заходів держави [320, с. 39].

На нашу думку, у цьому науковому диспуті більш переконливою виглядає позиція В.Б. Ісакова. Погоджуємося з ним, що визнання матеріально-ідеального характеру юридичних фактів дозволяє побачити, що кожний конкретний факт – не випадкове ізолюване явище, а у певному сенсі – наслідок цієї правової системи. “Втягування” тих чи тих обставин до орбіти правового регулювання як юридичних фактів залежить не тільки від соціально-економічних причин, але й від рівня розвитку законодавства, правильного визначення предмета правового

регулювання, досконалості юридичних конструкцій, розвинутості юридичної мови, зрілості наукової думки, існуючих правових традицій тощо. З іншого погляду, юридичні факти – це «нервові корінці» правової системи, одна з ланок, що опосередковує її зв'язок з життям, практикою. Закріплення різноманітних юридичних фактів дозволяє законодавцю відчувати процеси та явища, що відбуваються в житті суспільства, і оперативно на них впливати [117, с. 12].

У науковій літературі можна ознайомитися й з дещо іншими підходами до визначення поняття юридичних фактів.

Як вказує С.Я. Паластіна, реальне явище є повнішим та різноманітнішим, ніж передбачений законодавцем юридичний склад. Але далеко не всі його сторони цікавлять законодавця. Юридичний факт отримує всі необхідні ознаки, коли, по-перше, встановлені самі фактичні обставини, і, по-друге, надана їх правова оцінка з точки зору конкретної норми права (юридична кваліфікація). Встановлення юридичного факту ґрунтується на пізнанні двох різних реальностей: одна з них відображає наявність або відсутність самої події, друга – збіг чи незбіг ознак цієї події з ознаками, які окреслені у правовій нормі. Моделюючи реальне явище, правозастосовник створює саме його юридичну модель (факт), який складається з набору певних ознак цього явища. Факт-модель – це конструкції, призначені законодавцем для виконання певної юридичної функції. Її завдання – перевести життєве явище у сферу правових відносин. Тільки в такому вигляді реальний факт може слугувати підставою руху правовідносин. Юридичний факт-модель – своєрідний правовий «модуль» («перехідник»), через який законодавець та правозастосовник вводять різні соціальні явища в русло правових відносин [193, с. 46].

Таким чином, на думку вченої, найбільш правильним є розуміння юридичного факту як правової моделі реальної події або дії. Отже, правова природа юридичних фактів полягає в тому, що вони становлять реальні життєві явища, які відповідають системі спеціальних ознак, виокремлених на основі норми права, та слугують юридичною умовою настання правових наслідків. Це визначення пов'язує юридичні факти з рухом реальних суспільних відносин,

враховуючи специфіку правової форми – широке використання правових моделей (юридичних актів, презумпцій, фікцій тощо) націлює правозастосовника на дослідження не тільки «матеріальних», а й інших – юридично значущих ознак досліджуваного явища, вказує на те, що правові наслідки настають не самі по собі, а й опосередковуються юридично спрямованою діяльністю людей [193, с. 46].

Дійсно, варто погодитися з тим, що в багатьох випадках саме від свідомості та дій суб'єкта залежить, чи виникнуть реально ті чи ті відносини, передбачені нормою права. Отже, у правовому регулюванні велике значення має суб'єктивне сприйняття особою того чи того факту, передбаченого нормою права, що створює необхідність звернення до соціально-психологічних аспектів правозастосування та їх врахування у визначенні поняття юридичного факту.

М.А. Рожкова також розглядає питання, чи можуть у гіпотезах правових норм закріплюватися конкретні життєві обставини? Варто погодитися з дослідницею, що норма права не може закріплювати у своїй гіпотезі вказівку на конкретну життєву обставину; вона передбачає тільки загальні для всіх випадків правила, встановлюючи модель обставини, яка може відбутися в майбутньому в реальній дійсності. Визначаючи юридичний факт, потрібно виходити з його розуміння як реальної життєвої обставини, а його дефініція, на думку вченої, повинна об'єднувати такі ознаки: по-перше, закріплення в нормі права абстрактної моделі цієї обставини, з настанням якої пов'язані певні наслідки; по-друге, фактичне (реальне) настання цієї життєвої обставини; по-третє, можливість породжувати юридичні наслідки. Таким чином, юридичний факт у цивільному праві вона пропонує визначати як реальну життєву обставину, яка завдяки нормам права зумовлює настання юридичних наслідків у сфері цивільних правовідносин [305].

На нашу думку, необхідна диференціація загального поняття юридичного факту, а саме розгляд його у двох взаємопов'язаних якостях: як реальне явище чи обставина, яка настає в дійсності, існує в часі та просторі, та як певна юридична модель явища, відображена законодавцем у нормі права.

Оригінальним є розуміння юридичних фактів, запропоноване С.А. Зінченком. На думку автора, всі юридичні факти – повністю правові форми, і в них немає ані грама матеріального, якщо не враховувати той зовнішній матеріальний носій (паперовий чи електронний), на якому фіксується правова інформація (юридичний акт, договір, акт державної реєстрації тощо). Отже, підсумовує дослідник, юридичні факти є вольовими актами, що породжують, змінюють чи припиняють права (об'єктивні та суб'єктивні). У тих випадках, коли процес правового регулювання породжується подіями, останні виступають лише матеріальними умовами, передумовами, не входячи в такому вигляді в юридичний факт [109, с. 16-17].

Цінність висновків С.А. Зінченка полягає у правильному розмежуванні реальної та правової дійсності й встановленні внутрішньої суперечності в розумінні підстави (факту) та подальшого руху від факту до права.

Таким чином, на сьогодні можна виділити три основні підходи до розуміння юридичного факту як правової категорії. Згідно з першим під юридичним фактом треба розуміти реальну життєву обставину, з якою норми права пов'язують настання певних правових наслідків. Прихильники другого підходу розмежовують реальну життєву обставину та модель такої обставини, і вважають, що в нормі права закріплено саме модель такої обставини, тобто юридичний факт розглядають через призму правової моделі реальної події або дії. Третій підхід полягає в тому, що юридичний факт завжди є вольовим актом, що породжує, змінює або припиняє об'єктивні та суб'єктивні права.

Найбільш прийнятним дисертант вважає визначення юридичного факту, що ґрунтується на його розмежуванні як реальної життєвої обставини, так і правової моделі цієї життєвої обставини, що закріплена у правовій нормі, та має такі ознаки: по-перше, законність, тобто зв'язок із нормою права; по-друге, обґрунтованість, тобто адекватне відображення реального явища; по-третє, функціональну ознаку – здатність породжувати правові наслідки.

Таким чином, правова природа юридичних фактів не має однозначного пояснення. Тут діє складний комплекс різноманітних умов та передумов, які лише

в сукупності передають факту ті властивості, завдяки яким він реалізує свої функції в механізмі правового регулювання. Дійсно, здатність факту породжувати правовідносини не завжди пов'язана тільки з формальною визначеністю в законі, оскільки правова природа юридичного факту складна і багатогранна, має глибоке соціальне коріння. Тому необхідне ретельне вивчення сутнісних моментів юридичних фактів відносно до конкретних правовідносин, з урахуванням особливостей правозастосовної діяльності.

Юридичні факти віддзеркалюють стан суспільних відносин. Поява нових юридичних фактів може бути викликана низкою причин: розвитком науки і техніки, політичними умовами, наявністю прогалин та колізій у законодавстві тощо. На підтвердження цього В.М. Синюков відзначав, що закріплюючи потрібну систему юридичних фактів, які становлять взаємопов'язану структуру соціально-необхідних елементів суспільних відносин, законодавець отримує можливість контролювати детермінацію нових відносин, що входять до предмету правового регулювання. Формування юридичних фактів неможливе без політики, яка, виділяючи з системи суспільних відносин окремі факти та надаючи їм юридичний статус, визначає лінію поведінки суб'єктів права [320, с. 25].

Спираючись на різноманітні тлумачення юридичних фактів у науковій літературі, спробуємо узагальнити їхні найхарактерніші ознаки, що, на нашу думку, полягають у такому: по-перше, юридичні факти є життєвими обставинами (події, дії, стани) і не можуть виражатися в почуттях, думках, бажаннях, суб'єктивному ставленні до чогось, когось тощо; по-друге, їх правова модель прямо чи опосередковано передбачена нормами права. Такі норми можуть закріплюватися в різних за юридичною силою нормативних актах, наприклад у законах, підзаконних нормативно-правових актах, загальною ознакою яких є імперативність, а також у договірних формах трудового права, зокрема в колективних договорах і угодах різного рівня, трудовому договорі; по-третє, вони є підставою для настання юридичних наслідків: слугують умовою виникнення, зміни, призупинення, припинення чи відновлення трудових правовідносин, породжують суб'єктивні права та юридичні обов'язки учасників трудових

правовідносин. Водночас інколи юридичний факт може перешкоджати появі інших юридичних фактів, зумовлювати анулювання іншого юридичного факту, а також виступати підставою виникнення, зміни чи припинення правосуб'єктності.

У теорії трудового права дефініція юридичного факту набуває уточнення з огляду на специфіку галузі, що обумовлена характерним для трудового права поєднанням публічних та приватноправових засад у правовому регулюванні. Саме тому змінюються і підходи до розуміння юридичних фактів, виникає потреба у дослідженні їх розуміння в контексті правового регулювання та динаміки трудових правовідносин.

Як слушно вказує професор П.Д. Пилипенко, юридичні факти найкраще виявляються за їх галузевою приналежністю, тобто кожна з галузей права оперує власними, тільки їй притаманними юридичними фактами. Навіть якщо ті чи ті юридичні факти використовуються декількома галузями права як підстави динаміки правових відносин, галузева специфіка таких фактів неодмінно виявиться на якомусь з етапів розвитку правовідносин [182, с. 193]. Тому необхідно проаналізувати основні підходи до визначення поняття юридичних фактів вченими-трудовамиками.

Теорії юридичних фактів у науці трудового права приділено достатньо уваги. Її розвиток припадає на післявоєнний період, до того ж часу юридичні факти в основному були прерогативою науки цивільного права. У радянській період на різних етапах з'являються роботи М.Г. Александрова, Л.Я. Гінцбурга, В.М. Догадова, Р.З. Лівшиця, Ю.П. Орловського, О.С. Пашкова, А.Ю. Пашерстника, О.І. Процевського, В.М. Скобелкіна, А.І. Ставцевої та інших, які розглядали питання юридичних фактів у контексті теорії трудового правовідношення, предмету та методу трудового права тощо.

Так, М.Г. Александров у своїй загальновідомій фундаментальній монографії «Трудове правовідношення» главу четверту присвятив підставам виникнення соціалістичних трудових правовідносин [9].

У 1970 році В.Л. Гейхман звертався до фактичних складів як підстав виникнення трудових правовідносин [59], а однією з перших робіт, присвячених

проблемі юридичних фактів у трудовому праві, стало дисертаційне дослідження на здобуття ступеня кандидата юридичних наук О.В. Барінова (1980 р.) [23].

Проблеми юридичних фактів у процесі розвитку трудового правовідношення, їх поняття, класифікація та місце в механізмі правового регулювання трудових відносин розглядалися в дисертаціях Е. М. Бондаренко, Г.С. Бодерскової, А.З. Долової, О.В. Кручиніна. Серед українських учених дослідженням окремих аспектів юридичних фактів та юридичних складів як підстав виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин займалися В.А. Андрінова, О.В. Данилюк, В.В. Єрмоєнко, П.Д. Пилипенко, Л.М. Русаль, Л.В. Солодовник та ін.

Не применшуючи значення наукових досліджень згаданих вчених, слід наголосити на тому, вони не вирішили всіх теоретичних та практичних проблем щодо єдиного поняття, ознак юридичних фактів та наслідків, які вони викликають у трудовому праві України.

За твердженням О.В. Барінова, юридичний факт у трудовому праві варто визначати як соціально значущу подію або діяння (дія чи бездіяльність) учасників суспільно-трудова і пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, існування, призупинення, зміну та припинення правовідносин або окремих суб'єктивних прав та обов'язків у рамках цих відносин [23, с. 24].

Г.С. Бодерскова визначала юридичний факт у трудовому праві як конкретну життєву обставину (або поєднання таких обставин), з якою норми трудового права пов'язують настання юридичних наслідків, тобто виникнення, зміну та припинення конкретних прав і обов'язків суб'єктів трудових і похідних від них правовідносин [32, с. 11].

Досліджуючи підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин, В.В. Єрмоєнко під юридичними фактами розуміє конкретні обставини реальної дійсності (явища, стани, відносини), які визнаються правовими, і з наявністю або відсутністю яких норми права пов'язують можливість виникнення, зміни, припинення правовідносин та інші правові наслідки [99, с. 10].

Схоже до попередніх визначень наводить О.В. Данилюк, акцентуючи на суб'єктах трудових і тісно пов'язаних з ними відносин та наслідках, зокрема виникненні, зміні, призупиненні, поновленні або припиненні суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах цих відносин [80, с. 34].

Більш узагальнено підійшов до поняття юридичного факту О.В. Кручинін. Він вважає, що у визначенні поняття юридичного факту необхідно виділити лише головні його ознаки, які дозволяють ідентифікувати його від інших правових категорій. З огляду на це він розглядає юридичний факт у трудовому праві як явище матеріального світу, що має родові та видові ознаки юридичного факту у праві, яке викликає правові наслідки в межах предмету трудового права [155, с. 37].

Незважаючи на окремі відмінності, притаманні проаналізованим вище дефініціям, усі вони так чи інакше відображають здатність юридичних фактів породжувати певні правові наслідки, які не обмежуються виключно рухом трудових правовідносин. Так, О. І. Процевський стверджував, що юридичні наслідки фактів можуть виражатися як у виникненні, зміні чи припиненні правовідносин, так і в набутті певних прав і обов'язків [281, с. 81].

Оскільки різні обставини можуть призводити у праві до різноманітних наслідків, вважаємо, що до основних правових наслідків, які виникають на підставі юридичних фактів у трудовому праві, варто віднести, крім руху (зміни, призупинення, припинення та поновлення) трудових правовідносин наслідки прояву трудової правосуб'єктності, що полягають у набутті чи здійсненні певних прав та обов'язків. Наприклад, вплив шестимісячного строку з моменту укладення трудового договору як юридичний факт зумовлює набуття працівником права на щорічну оплачувану відпустку (ст. 79 КЗпП України); простій на підприємстві як юридичний факт, обумовлений настанням закріплених у законодавстві обставин, є підставою виникнення відповідних прав і обов'язків сторін трудового договору, а саме працівник зобов'язаний повідомити уповноважену особу роботодавця про початок простою, роботодавець повинен оплатити час простою не з вини працівника (ст. 113 КЗпП України). У деяких випадках юридичні факти можуть

перешкоджати виникненню або руху трудових правовідносин. Прикладом такого правоперешкоджаючого юридичного факту може бути стан здоров'я працівника, що не дозволяє йому виконувати певні види робіт, або наявність судимості взагалі чи за певні злочини, що у визначених законом випадках перешкоджає укладенню трудового договору. Крім того, настання окремих юридичних фактів у трудовому праві може зумовлювати правові наслідки у вигляді захисту порушених суб'єктивних трудових прав. Наприклад, затримка розрахунку або видачі трудової книжки працівнику під час звільнення як юридичний факт є підставою для виплати роботодавцем середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку (ст. 117 КЗпП України); факт заподіяння працівником матеріальної шкоди під час виконання трудових обов'язків, може мати наслідком стягнення її роботодавцем шляхом відрахувань із заробітної плати працівника з дотриманням вимог закону (ст. 136 КЗпП України).

На підставі проведеного вище аналізу юридичного факту як загальнотеоретичної категорії та зробленого нами висновку щодо необхідності диференціації загального поняття юридичного факту й розгляду його у двох взаємопов'язаних якостях: як реальне явище чи життєва обставина, яка настає в дійсності, існує в часі і просторі, та як певна юридична модель явища, відображена законодавцем у нормі права, юридичний факт у механізмі правового регулювання трудових відносин пропонується визначати як реальну життєву обставину, з правовою моделлю якої норма права пов'язує настання певних юридичних наслідків у сфері трудових і пов'язаних з ними правовідносин, здійснення чи набуття суб'єктивних прав та обов'язків, а також захист порушених або оспорюваних суб'єктивних трудових прав [329, с. 297].

Незважаючи на всю важливість юридичних фактів для механізму правового регулювання, у чинному законодавстві України про працю на сьогодні відсутні спеціальні положення, присвячені юридичним фактам у цілому, хоча Кодекс законів про працю України й інші джерела трудового права так чи інакше містять цілий ряд основних юридичних фактів або певний комплекс цих фактів.

Ще в 1985 році М. В. Молодцов зазначав, що повинен існувати інститут, який би закріплював склад тих життєвих обставин, з настанням яких законодавство про працю пов'язує виникнення, зміну та припинення трудових відносин, а також умов вчинення юридичних дій, що є такими підставами, та умов їх недійсності. Саме тому він пропонував виділити у структурі загальної частини трудового права відповідний розділ, присвячений підставам виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин [180, с. 79, 81].

Чітка визначеність юридичних фактичних складів у трудовому законодавстві є своєрідною гарантією захисту прав громадян у сфері праці. Незважаючи на те, що чинний КЗпП України передбачає лише дві підстави виникнення трудових правовідносин: трудовий договір та контракт, однак існують ще кілька загальновизнаних, хоч і не закріплених у ньому, юридичних фактів, які успішно застосовуються з метою залучення до праці окремих категорій працівників [197, с. 103].

На відміну від чинного КЗпП України, проект Трудового кодексу містить книгу 2 «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» [279], однак, на жаль, вона є далекою від досконалості. На думку автора, у назві цієї книги кодексу, крім термінів «виникнення» та «припинення» трудових відносин мали б зазначатися і терміни «зміна» та «призупинення» трудових відносин, оскільки в ній міститься окрема глава 3, присвячена питанням зміни умов трудового договору, а також глава 4, що має назву «Призупинення трудових відносин».

У певних випадках трудове законодавство пов'язує виникнення трудових правовідносин не з одиничним юридичним фактом, яким зазвичай визнається трудовий договір, а одночасно з кількома юридичними фактами, сукупність яких у юридичній літературі отримала назву фактичного складу [117, с. 23], або юридичного складу [148, с. 66]. Крім цих двох термінів, також функціонують терміни «складний юридичний фактичний склад» [197, с. 103], «юридичний фактичний склад» [23, с. 25] та ін.

Погоджуємося з В.В. Єрмоменком в тому, що слово «складний» слушно вживається у сполученні з терміном «юридичний факт», адже воно дозволяє з усієї сукупності юридичних фактів вирізнити саме складні та відбити в назві комплексність структури цього правового поняття. Стосовно фактичного складу слово «складний» можна і не застосовувати, оскільки термін «склад» вже сам по собі відбиває комплексність структури цього поняття [100, с. 80].

Не вдаючись у термінологічну дискусію щодо цього питання, приєднаємось до позиції тих вчених, які сукупність юридичних фактів називають юридичним фактичним складом, та надалі будемо вживати саме цей термін.

Стосовно самого поняття юридичного фактичного складу, можна констатувати відсутність суттєвих розбіжностей у поглядах науковців на його визначення. У найбільш узагальненому вигляді юридичний фактичний склад визначають як сукупність юридичних фактів, настання яких необхідно для виникнення певних правових наслідків [13, с. 278; 113, с. 253]. Проте щодо визначення структурних елементів складу, їх значення, порядку накопичення та способу зв'язку між собою думки вчених не завжди збігаються. Також на сьогодні тривають дискусії навколо співвідношення понять юридичного фактичного складу та такої правової конструкції, як складний юридичний факт.

Юридичний фактичний склад утворюють здебільшого різнорідні, самостійні життєві обставини, кожна з яких є окремим юридичним фактом. Водночас відмінною рисою юридичного фактичного складу є те, що життєві обставини, які входять до нього, становлять певну єдність та перебувають у взаємозв'язку.

О.О. Красавчиков зазначав, що «під елементом юридичного складу слід розуміти окремий юридичний факт (подію або дію), а під елементом юридичного факту слід розуміти явища, які складають подію або дію» [148, с. 57].

За визначенням В.Б. Ісакова, фактичний склад – це система юридичних фактів, передбачених нормами права як підстави для настання правових наслідків (виникнення, зміни, припинення правовідношення). На основі цього визначення вчений відмежовує юридичні фактичні склади від складних юридичних фактів. Головна відмінність, на його думку, полягає в тому, що «склад – це система

різномірних юридичних фактів, а складний юридичний факт – це система ознак факту» [115, с. 27]. Так, наприклад, розглядаючи випадок, коли працівнику, який порушив правила техніки безпеки, дією певного механізму була спричинена смерть, В.Б. Ісаков приходить до висновку, що це один складний за змістом юридичний факт, всередині якого можуть бути виділені суб'єктивний елемент (вчинок працівника) та об'єктивні елементи (дія механізму, смерть) [115, с. 27].

Вважають, що першим запропонував використовувати термін «склад юридичного факту» М.Г. Александров, який визначав його як сукупність однак, за наявності яких відповідний життєвий факт (комплекс фактів) повинен зумовити ті чи ті юридичні наслідки для осіб, яких цей факт стосується [7, с. 174].

Підтримуючи це твердження, М.О. Рожкова називає елементи, що входять до складу юридичного факту, зокрема окремі умови (властивості, ознаки, якості), які характеризують сам життєвий процес чи явище, а також його суб'єкт та об'єкт [297, с. 9].

Отже, якщо норма права передбачає модель, ознаки якої побудовані таким чином, що правові наслідки пов'язуються водночас з існуванням декількох фактичних обставин, це означає існування складного юридичного факту. Кожна фактична обставина окремо не має ніякого юридичного значення. І лише їх наявність у сукупності породжує правові наслідки. У такому випадку говорити про юридичний фактичний склад не можна, оскільки його існування здебільшого визначається передбаченим нормативною моделлю типом структурних відносин між конкретними життєвими обставинами, а також тими юридичними наслідками, які вони зумовлюють. Натомість правостворювальний юридичний фактичний склад у трудовому праві представляє цілісну систему різнорідних юридичних фактів та юридично значущих умов, передбачених нормами права, що у певних випадках зумовлює виникнення трудового правовідношення. Оперувати цією системою, як зауважив О.В. Данилюк, необхідно шляхом її поділу на окремі елементи, оскільки саме таким чином зводиться нанівець ризик включення до фактичного складу тих елементів, які не є необхідними, або, навпаки, ризик упущення необхідних елементів [80, с. 63].

Серед представників науки трудового права також існує неоднозначний підхід у питанні доцільності виділення складних юридичних фактів та, зокрема, віднесення трудового договору до складного юридичного факту.

На думку В.В. Єрмоєнка, трудовий договір виступає складним юридичним фактом, оскільки елементи, які його складають, є ознаками, які виражають волевиявлення майбутніх суб'єктів трудових правовідносин [99, с. 10].

П.Д. Пилипенко зазначає, що аргументи В.В. Єрмоєнка не є переконливими, бо якщо й далі дотримуватися такої думки, то, наприклад, у цивільному праві будь-який договір можна відносити до складних юридичних фактів виникнення майнових правовідносин, чого робити не можна [197, с. 37-38].

Проте, теорія щодо складу юридичного факту та його елементів має право на існування. До того ж, на переконання дисертанта, вона підтверджує концепцією, якої дотримується автор цього дослідження, щодо розгляду юридичного факту в двох взаємопов'язаних якостях: як життєвої обставини та правової моделі обставини, закріпленої в нормах права. Завдяки тому, що кожний юридичний факт, зокрема, трудовий договір, має свої особливі ознаки, ми можемо розрізняти різні трудові договори, які загалом відповідають своїй абстрактній правовій моделі, закріпленій у нормах закону.

Отже, 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, яка зазвичай 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.

Невирішеною у правовій доктрині залишається також проблема розмежування юридичних фактів та юридичних умов як обставин, які мають юридичне значення для настання правових наслідків, але пов'язані з ними не прямо, а опосередковано, та включення останніх до юридичного фактичного

складу. Наприклад, для звільнення працівника, окрім іншого, необхідні вже існуючі трудові правовідносини.

Варто зазначити, що в теорії права поділ юридично значущих обставин на юридичні факти та юридичні умови був запропонований В.Б. Ісаковим, який визначив три відмінності між ними: 1) юридичні факти обумовлюють наслідки прямо, юридичні умови – опосередковано через один чи більше проміжних ланцюгів (найчастіше через факт-правовідношення); 2) юридичні факти пов'язані з конкретними правовідносинами, а юридичними умовами зазвичай детермінуються кілька правових зв'язків; 3) юридичні факти зазвичай обставини різного, ситуаційного значення, юридичні умови здебільшого – тривалої дії [117, с. 22].

На думку Р.А. Ханнанова, сутність юридичних умов полягає в неспроможності зумовити самостійні правові наслідки у вигляді виникнення, зміни чи припинення суб'єктивних прав і обов'язків, що і дозволяє відмежувати ці обставини від юридичних фактів. Запропонувавши для їх позначення термін «нормативні умови», він радить розуміти під ними невольові зовнішні обставини, що не належать до розряду подій, як суспільні властивості, притаманні явищам і процесам реальної дійсності, що обумовлюють настання юридичного факту, який є підставою виникнення та руху цивільних прав і обов'язків. Автор вважає, що нормативні умови, створюючи стан пов'язаності, входять до юридичного складу як підстави виникнення і руху правовідносин і, тільки входячи до цього складу як елемент, стають юридичними фактами [406, с. 125-126].

Проте в юридичній літературі висловлена і протилежна позиція, згідно з якою нормативні умови не входять до юридичного складу, оскільки вони входять лише до гіпотези норми права, яка і визначає вимоги, за дотримання яких життєві процеси та явища в реальній дійсності стають юридичними фактами [304, с. 13].

На необхідність розділяти підстави й умови виникнення трудових правовідносин вказував О.В. Барінов [23, с. 101].

Досліджуючи проблему співвідношення юридичних фактів та юридичних умов під час виникнення індивідуальних трудових правовідносин,

В.В. Єрмоєнко зауважує, що поділ усіх фактичних обставин, які мають юридичне значення, на юридичні факти та юридичні умови є неточним, адже будь-яка фактична обставина, якій право надає юридичного значення, вже є юридичним фактом та пропонує поділяти саме юридичні факти на юридичні умови та юридичні підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин [100, с. 35].

З таким висновком не погоджується О.В. Данилюк, який у своїй аргументації керується визначенням юридичних фактів як конкретних життєвих обставин, з якими норми права пов'язують виникнення, зміну або припинення правовідносин, тобто з відповідними правовими наслідками юридичні факти мають прямий зв'язок. Наділення юридично значущих умов рисами юридичних фактів означатиме, що вони також матимуть прямий зв'язок із правовими наслідками, а це не так [80, с. 27].

Як зазначив П.Д. Пилипенко, для трудового права властивими є так звані факти-умови, які характеризуються тим, що безпосередньо не входять до фактичного складу, але мають юридичне значення для появи інших юридичних фактів [197, с. 126].

Розмежування юридичних фактів та юридичних умов має неабияке практичне значення для правозастосовчої практики. Наявність останніх зазвичай презюмується, адже інакше правозастосовчий орган мав би в кожному конкретному випадку встановлювати нескінченний ланцюг юридичних фактів, що прямо й опосередковано пов'язані з певним правовим наслідком [117, с. 21].

В.В. Ярков звертає увагу на те, що якщо юридичні факти мають найчастіше разовий характер і своїм настанням себе вичерпують, впливаючи на динаміку правовідносин, то юридичні умови є обставинами тривалої дії. Юридичні умови виникають до появи юридичних фактів і можуть довгий час існувати в потенційному стані, не породжуючи будь-яких правових наслідків. На відміну від умов, юридичні факти виступають динамічним елементом у механізмі виникнення та розвитку правовідносин [446, с. 41-42].

С.А. Зінченко пішов ще далі і запропонував розмежовувати умови та передумови виникнення та руху права. На його думку, передумова за своєю генезою є попередньою умовою, тоді як сама умова є обставиною, від якої щось залежить. У такому розумінні, як вважає дослідник, наприклад факт існування трудових відносин виступає не умовою, а передумовою під час прийняття рішення про звільнення працівника. Перше правовідношення виникає на основі сформованого юридичного факту – порушення трудового законодавства. З нього виникає право адміністрації прийняти рішення про звільнення працівника. Це рішення породжує друге правовідношення. Водночас перше правовідношення одночасно є юридичною умовою для формування другого [109, с. 36].

Щодо включення юридичних умов разом із юридичними фактами до фактичного складу погоджуємося з В.Б. Ісаковим, що включати юридичні умови до фактичного складу не є правильним, оскільки це призведе до стирання меж самого складу, які повинні бути достатньо чіткими. Однак, на думку вченого, це не означає, що всі правоутворюючі факти трудових правовідносин входять до правоприпиняючого фактичного складу. Вони приєднуються до нього інакше як юридичні умови, які він поділяє на дві групи. До першої він відносить обставини, що зумовлюють правоздатність та цивільний стан суб'єктів права (громадянство, стать, вік, сімейне становище, освіта). До другої – елементи правоутворюючих, правозмінюючих та правоприпиняючих складів, що передували даному [117, с. 21].

У питанні співвідношення юридичних фактів та юридичних умов переконливими виглядають твердження Л.В. Солодовник, яка узагальнила, що спільним між юридичними умовами та юридичними фактами є те, що їх передбачають норми права. Водночас між ними існують й інші точки дотику, певний взаємозв'язок. Йдеться про те, що одні й ті самі фактичні обставини в одних випадках можуть виступати як юридичні факти, а в інших – проявляти себе як факти-умови. Віднесення ж певних фактів до фактів-умов жодним чином не принижує їх правового статусу [352, с. 59-63].

Отже, необхідно звернути увагу, що в трудовому праві обставини, які обумовлюють цивільний стан суб'єкта права, в одних випадках можуть бути умовою, а в інших – підставою, тобто юридичним фактом. Наприклад, досягнення особою 16-тирічного віку, з якого, за правилом, закріпленим у ст. 188 Кодексу законів про працю України, допускається прийняття на роботу, є однією з умов укладення трудового договору, але саме по собі не є підставою виникнення трудового правовідношення. У випадку ж зайняття особою посади, перебування на якій обмежується граничним віком, досягнення певного віку може бути правоприпиняючим юридичним фактом для трудових правовідносин.

У деяких випадках для виникнення трудових правовідносин правове значення може мати і так званий негативний юридичний факт, виражений у відсутності певної обставини, або, іншими словами, відсутність якогось правоперешкоджаючого юридичного факту. Наприклад, відсутність судимості взагалі або за певні злочини – необхідний елемент юридичного фактичного складу під час виникнення трудових правовідносин у деяких випадках.

Відповідно до абзацу 3 ч. 3 ст. 9 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», зокрема, не може бути обрана, призначена на посаду керівника (у тому числі виконувачем обов'язків керівника) державної наукової установи (наукової організації) особа, яка, зокрема, має судимість за вчинення злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку [253].

Факти-умови, потрібні для виникнення індивідуальних трудових правовідносин, Л.В. Солодовник поділяє на загальні та спеціальні, виділяючи також суб'єктивні умови [352, с. 62]. Проте недоліком цього поділу є те, що автором не зазначено його критерію. Інший і, як видається, більш обґрунтований підхід, застосований В.В. Єрмоменком. Він, зокрема, групує факти-умови, пов'язуючи їх зі змістом певних понять, як-от: трудова правосуб'єктність, ділові якості особи, кваліфікаційні вимоги за посадою тощо [100, с. 36]. Так, скажімо, зі змістом поняття «ділові якості особи» пов'язані такі факти-умови, як наявність

певного освітньо-кваліфікаційного рівня; наявність необхідного стажу роботи за спеціальністю.

Таким чином, під час виникнення індивідуальних трудових правовідносин юридичні умови не виступають як юридичні факти і до фактичного складу не входять, вони створюють певний простір, необхідний для формування правових зв'язків.

Отже, юридичні факти відіграють певну роль на всіх стадіях правового регулювання. Водночас розглядаючи питання, яку ж саме роль юридичні факти відіграють у механізмі правового регулювання трудових відносин, не можна оминати увагою висвітлення функцій юридичних фактів трудового права.

Загальновизнано в науці, що основна функція юридичних фактів у правовому регулюванні, у тому числі і трудових відносин, полягає в забезпеченні виникнення, зміни, припинення правових відносин. Юридичні факти забезпечують перехід від загальної моделі прав та обов'язків до конкретної [117, с. 57-58].

Окрім основної функції юридичних фактів, що полягає у здатності породжувати, змінювати та припиняти правовідносини, специфіка трудових і пов'язаних з ними відносин дозволяє виділяти в механізмі правового регулювання і такі юридичні факти, які здатні: 1) забезпечувати існування триваючих трудових правовідносин; 2) перешкоджати розвитку настання правових наслідків; 3) анулювати юридичне значення інших фактичних обставин; 4) призупиняти здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин; 5) відновлювати права й інтереси сторін трудового договору у випадку їх порушення. З огляду на це, на нашу думку, можна говорити про існування відповідних функцій юридичних фактів у трудовому праві [341, с. 177].

Водночас зауважимо, що функції юридичних фактів не варто абсолютизувати й ізолювати як одну від одної, так і від функцій інших елементів механізму правового регулювання. У розвитку трудових правовідносин трапляються ситуації, коли один і той самий юридичний факт може викликати припинення або зміну одних правовідносин та виникнення інших, а у правовому

механізмі одна і та сама дія здатна одночасно виконувати зовсім різні функції (наприклад, юридичного факту й акту реалізації прав та обов'язків). Додаткові функції юридичних фактів полягають у забезпеченні гарантій законності; стимулюванні впливу норм права на суспільні відносини; обмеженні вільного розсуду; запобіганні та подоланні порушень норм права [117, с. 57-58].

У трудовому праві забезпечення гарантій законності як одна з функцій юридичних фактів здебільшого пов'язується з наданням законодавчо закріплених гарантій працівникам від незаконних дій роботодавця, зокрема встановлення вичерпного переліку підстав припинення трудового договору, підстав для відмови у прийнятті на роботу, підстав притягнення працівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності тощо. Отже, чітке встановлення таких юридичних фактів у трудовому законодавстві є важливою гарантією законності в цілому. А.З. Долова також звертає увагу на те, що, крім законності, юридичні факти в трудовому праві гарантують і дотримання загальновизнаних міжнародних норм, як-от: гарантованість права на життя, гарантованість свободи праці та заборона примусової праці, гарантованість заробітної плати. Ця функція має пріоритетне значення для трудового права, оскільки законодавець у трудовому праві допускає такі юридичні факти, які за своїм змістом спрямовані на реалізацію міжнародних норм [95, с. 11].

Право здійснює вплив на суспільні відносини не тільки за допомогою юридичних засобів, але й різними неюридичними шляхами – через мотивацію, виховання, правову культуру. Один із різновидів неформального, неюридичного впливу права на суспільні відносини тісно пов'язаний із юридичними фактами. Саме тому можна говорити про інформаційну та прогностичну функції юридичних фактів. Завдяки першій 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. Цим пояснюється те, що 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 здатен передбачити ті наслідки, які можуть настати, якщо він своїми діями матеріалізує нормативну модель юридичного факту.

Отже, юридичні факти, закріплені в гіпотезі норми, можуть виконувати функцію «попереднього регулятора» суспільних відносин. Вони, зокрема, здійснюють вплив на поведінку людей, проводячи тим самим «підготовчу роботу» для виникнення правовідносин. Отже, так звана «випереджальна» дія юридичних фактів особливо добре виявляється, коли правовим наслідком є надання певного блага, наприклад премії, пенсії тощо. У таких випадках соціально-корисний ефект обумовлений насамперед появою певних юридичних фактів [334, с. 205].

Індивідуально-правове регулювання є важливою додатковою функцією юридичних фактів трудового права. Конкретні життєві обставини, що виступають у ролі юридичних фактів, насамперед правоутворюючі, можуть виконувати одночасно й таку функцію в механізмі правового регулювання як функція індивідуального піднормативного регулювання. Йдеться про такі правомірні дії, як індивідуальні акти органів державного управління, акти юрисдикційних органів, акти учасників правовідносин (договори, угоди). С.С. Алексєєв пояснює, що вказані правові дії конкретизують зміст суспільних відносин не самі по собі, а на основі юридичних норм, у межах, формах і напрямках, передбачених ними. Вони, таким чином, є підставою для виникнення наслідків, передбачених у нормах права, водночас в індивідуальному нормативному порядку частково регламентують зміст цих правовідносин [11, с. 165-166].

Оскільки виникнення трудових правовідносин пов'язане з таким юридичним фактом, як трудовий договір, для трудового права притаманна така форма індивідуального регулювання, що полягає у виробленні сторонами договору, який відповідає нормам трудового права і водночас відображає їх узгоджену волю.

Юридичні факти у трудовому праві, як і в будь-якій галузі права, повинні відповідати спеціальним юридичним вимогам. В умовах соціально-економічних і політичних змін кожний новий юридичний факт необхідно органічно вписувати до механізму правового регулювання трудових відносин. Юридичні факти повинні максимально точно ідентифікувати й адекватно відображати соціальну ситуацію, що підлягає правовому регулюванню, а також забезпечувати її фіксацію. У цьому полягає головна вимога до юридичних фактів, у зв'язку з чим можна виокремити ще одну функцію юридичних фактів у трудовому праві – ідентифікаційну. Завдяки властивості юридичних фактів відображати значущі соціально-юридичні обставини, чітко визначати їхні межі, у процесі правозастосування стає можливим відмежовувати одні факти від інших схожих обставин.

Як слушно вказує Г. Кикоть, у правовому регулюванні мають використовуватися життєві обставини з мінімальною кількістю варіантів. Ситуації великої варіабельності ускладнюють правове регулювання. Якщо правотворчий орган вимушений охоплювати єдиним правилом велику кількість неоднорідних фактичних обставин, це негативно відображається на правозастосовній практиці під час кваліфікації відповідних життєвих обставин [126, с. 111].

Таким чином, юридичні факти є не просто «передавальною ланкою» між нормою права і правовідносинами, а становлять самостійний елемент механізму правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, з'ясування ролі та значення якого в сучасних умовах сприятиме ефективності законодавства та правозастосовної діяльності.

Розглядаючи питання про функції юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин, можна дійти висновку, що вони виконують складні, багатопланові задачі, які залежно від зв'язку з елементами правової системи можна умовно поділити на основну і додаткову функції.

Основна функція, що виконується юридичними фактами, полягає у правовому регулюванні трудових відносин, тобто в забезпеченні переходу загальної моделі прав і обов'язків до конкретної, оскільки саме з ними норма

права пов'язує виникнення, зміну, призупинення, припинення та поновлення правових відносин. З огляду на специфіку механізму правового регулювання трудових 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. Крім своєї основної задачі, юридичні факти можуть виконувати цілу низку додаткових функцій, зокрема функцію забезпечення законності, інформаційну, прогностичну, ідентифікаційну тощо.

1.2.2. Класифікація юридичних фактів у доктрині трудового права та проблеми їх усистемнення

Теоретичне осмислення проблем юридичних фактів трудового права як спеціальної галузевої системи фактичних обставин сприятиме забезпеченню системності в роботі з удосконалення трудового законодавства, допоможе визначити і сформулювати зміст нових правових норм, які повинні відображати об'єктивні інтереси учасників трудових відносин, мотиви їх діяльності, а також враховувати наявний досвід застосування чинного законодавства [353, с. 2].

Систематизація юридичних фактів, як зазначає М. Пленюк, як і будь-яка інша наукова класифікація, є певним схематичним відбитком реальності та відображає не всі, а лише деякі ознаки юридичних фактів, за якими можливо провести логічно-струнку побудову з визначенням основних ознак окремих груп фактів, що мають теоретичне значення для вирішення проблеми в цілому [201, с. 66].

Враховуючи те, що юридичні факти в різних галузях права надзвичайно різноманітні, вчені галузевих наук пропонують свої варіанти їх класифікації. Такий підхід є виправданим, адже збагачує юридичну науку загалом.

У процесі життєдіяльності суспільства виникає величезна кількість різноманітних обставин, життєвих фактів, які можуть бути визнані та визнаються юридичними фактами. Пізнання багатоманіття життєвих явищ, що мають правове значення, вимагає, як відомо, певної класифікації юридичних фактів, яка б створювала можливість у кожному окремому випадку правильного підходу до з'ясування юридичної природи та місця вказаних фактів у русі правовідносин [148, с. 80]. Наукова класифікація юридичних фактів становить тонкий інструмент проникнення в глибину предмету, у сутність властивих йому закономірностей [117, с. 26].

Проблемам класифікації юридичних фактів приділено чимало уваги в науці цивільного права, у межах якої фактично і розвивалося вчення щодо юридичних фактів, у загальній теорії права, а також у більшості галузевих наук, у тому числі і трудового права. Особливості правового регулювання різних галузей права обумовлюють і різні підстави руху правовідносин, що входять у їх предмет. Тому норми права, з огляду на особливості правовідносин тієї чи тієї галузі права, передбачають і певні види юридичних фактів, що є передумовами цих правовідносин. На ознаку «матеріального змісту», тобто приналежності юридичних фактів до тієї чи тієї галузі права, як одну з можливих підстав їх класифікації, у свій час звертав увагу і М.Г. Александров [7, с. 170].

Класифікація юридичних фактів, розроблена загальною теорією права, виступає основою для здійснення класифікації юридичних фактів у трудовому праві України. Така класифікація сприяє більш глибокому з'ясуванню змісту галузей права та їх розмежуванню. Водночас вона дає можливість показати специфіку як юридичних фактів, що приводять у рух відповідні суспільні відносини, так і самих правовідносин і юридичних норм певної галузі права [368, с. 12].

Цій проблематиці присвячували свою увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як О.В. Баринов, Г.С. Бодерскова, В.Л. Гейхман, О.В. Данилюк, А.З. Долова, В.В. Єрмоєнко, П.І. Жигалкін, П.Д. Пилипенко, Л. В. Солодовник, Б.І. Сташків, В.О. Тарасова й ін. Однак у світлі поширення договірних засад у

правовому регулюванні у сфері праці спостерігається тенденція до виникнення нових різновидів юридичних фактів. Сучасний стан розвитку трудового права зумовлює необхідність по-новому підійти до класифікації юридичних фактів у трудовому праві для більш повної характеристики правової природи цього інституту.

Як стверджує О.В. Данилюк, класифікація юридичних фактів сприяє точному підбору та правильному закріпленню юридичних фактів у нормах трудового законодавства; допомагає зрозуміти взаємозв'язок різних засобів впливу з боку права на суспільні трудові відносини, що ним регулюються; розкриває специфіку юридичних фактів у трудовому праві; слугує їх повному і точному встановленню; є важливим засобом вивчення трудових правовідносин тощо [80, с. 36].

Для проведення будь-якої класифікації повинна бути обрана певна ознака. Під час зіставлення різних явищ стає можливим розмежувати їх за цією ознакою. Традиційно в теорії права юридичні факти класифікуються за такими критеріями: вольовою ознакою, правовими наслідками, формою їх прояву, характером дії [11, с. 167-168].

За вольовим критерієм усі юридичні факти поділяються на *дії і події*. Дії – вчинки людини, акти державних органів тощо. Наприклад, розірвання трудового договору з ініціативи працівника відповідно до ст. 38 КЗпП України є вольовою дією (оскільки опосередковано свідомістю та волею людини). Події – явища природи, виникнення яких не залежить від волі та свідомості людини, але які тягнуть за собою правові наслідки (абсолютна подія), або юридичні факти, що виникають по волі людини (хоча ці люди до таких правовідносин відношення не мають), але в подальшому своєму розвитку від неї не залежать (відносна подія). Смерть працівника як підстава припинення трудового договору є подією, оскільки вона відбувається поза волею та свідомістю суб'єкта.

Як справедливо вказує С.А. Зінченко, класифікація юридичних фактів на події та дії, в основу якої покладений вольовий критерій, не впливає з природи юридичних фактів. Будь-які події самі по собі байдужі праву. Вони отримують

правовий зміст лише в результаті їх юридичного «препарування», здійснення певних юридичних дій (вольових та свідомих), у результаті яких вони тільки отримують ту чи ту роль у правовому регулюванні [109, с. 26].

Варто зауважити, що розуміння дії в цій класифікації охоплює і випадки бездіяльності як варіант поведінки (вольових вчинків) людей. Так, наприклад, трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця на підставі систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та п. 1 ч. 1 ст. 104 проекту ТК). Зважаючи на це, замість поняття «дії» доцільно використовувати більш точне поняття «діяння», яким охоплюються і випадки бездіяльності [80, с. 40].

Усі діяння поділяються на *правомірні* та *неправомірні*. Правомірні – відповідають приписам юридичних норм, у них виражається правомірна (з позицій чинного закону) поведінка. Неправомірні – суперечать правовим приписам, завдають шкоду суспільству. Неправомірні діяння – це винне порушення закону, наприклад злочин, адміністративний проступок, цивільне правопорушення, дисциплінарний проступок.

Більшість учених поділяють дії на *юридичні акти*, тобто дії, які спеціально здійснюються людьми з метою вступу в певні правовідносини, і на *юридичні вчинки*. На думку С.С. Алексєєва, правомірні дії за цільовою спрямованістю волі людей поділяються на юридичні вчинки, юридичні акти та *результативні дії*. Розмежування проводиться залежно від того, з яким елементом правомірних діянь норми права пов'язують юридичні наслідки – з спрямованістю волі на певний правовий результат (індивідуальний акт), або з самим фактом вольової дії (юридичний вчинок), або ж з об'єктивованим результатом діяльності (результативні дії) [11, с. 168].

У трудовому праві, як вважає О.В. Барінов, велику кількість юридичних фактів-дій, пов'язаних з вольовою поведінкою працівників, доцільно розглядати як результативні дії. Дійсно, у процесі праці суб'єкти можуть вчиняти певні дії, які мають юридичне значення, але тоді правові наслідки часто пов'язуються не з

спрямованістю волі суб'єкта, а з результатом його діяльності. Так, прикладом результативних дій у трудовому праві можуть бути досягнення працівником конкретних показників та виконання умов преміювання, що зобов'язує роботодавця виплатити йому премію згідно з положенням про преміювання [23, с. 58].

Вчинки як юридичні факти спрямовані на інтереси та цілі, що лежать поза правом. Вони викликають наслідки незалежно від того, усвідомлював чи не усвідомлював суб'єкт їх правове значення, бажав чи не бажав настання правових наслідків, наприклад створення художнього твору, знахідка тощо. На відміну від юридичних актів, вчинки можуть здійснювати недієздатні особи. М.В. Лушнікова й А.В. Лушніков схиляються до того, що конструкція юридичного вчинку у трудовому праві по суті не використовується. На їх погляд, у будь-якому випадку це буде або правовий вчинок, що породжує цивільно-правові наслідки, або виконання обов'язків сторонами трудових правовідносин [168, с. 546].

Водночас О.В. Данилюк з цього приводу має іншу думку. Він вказує, що в українському трудовому праві мають місце і юридичні вчинки, та наводить як приклад факт відмови працівника від продовження роботи в нових умовах, а також від переведення на іншу роботу, якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, що тягне припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Отже, вказаний юридичний вчинок, на його думку, призводить до правових наслідків, на які воля працівника не спрямована: припинення трудового договору [80, с. 46]. Погоджуючись з дослідником у тому, що юридичні вчинки хоча й рідко, але бувають у трудовому праві, треба вказати не недостатню обґрунтованість обраного ним прикладу, оскільки первинним юридичним фактом у наведеній ситуації є, власне, зміна істотних умов праці, ініційована здебільшого роботодавцем. У таких випадках працівник має право вибору: або залишитися працювати на нових умовах, або звільнитися за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Більш вдалим прикладом юридичного вчинку у трудовому праві, на нашу думку, може бути укладення шлюбу між особами, служба яких пов'язана з безпосередньою підлеглистю один одному за умови встановлення обмежень щодо

спільної служби. У цьому випадку, укладаючи шлюб, суб'єкти трудового права мають на меті досягнути правових наслідків у сфері сімейного права, однак їхні дії спричиняють неможливість подальшого виконання ними трудових обов'язків, тобто незалежно від їх волі набувають значення юридичного факту й у сфері трудового права [48, с. 91].

Таким чином, переважно підставами виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин на сьогодні є юридичні акти, тобто дії, що спрямовані на досягнення правового результату. Здійснюючи юридичні акти, громадяни, державні органи й інші суб'єкти створюють, змінюють, припиняють правові відносини або для себе, або для інших суб'єктів.

А.М. Головистікова та Ю.А. Дмитрієв уточнюють класифікацію юридичних актів, поділяючи їх на такі: акти застосування права (рішення суду, наказ про прийняття на роботу тощо); договори й угоди (трудовий договір, договір про повну матеріальну відповідальність); заяви та скарги (позовна заява до суду, заява про прийняття на роботу тощо) [65, с. 525-526].

Юридичні акти в трудовому праві також можуть класифікуватися на односторонні, дво- та багатосторонні. Односторонній акт тягне за собою правові наслідки незалежно від волі інших осіб. До них у трудовому праві можна віднести наказ роботодавця, судові рішення тощо. Двосторонні юридичні акти потребують наявності згоди між двома суб'єктами. Важливо при цьому, щоб воля обох сторін була виражена в єдиному акті, що породжує одні й ті самі наслідки, наприклад трудовому або колективному договорам [335, с. 148].

М.В. Лушнікова й А.В. Лушніков пропонують поділяти юридичні акти в трудовому праві на дві групи: 1) односторонні акти; 2) договори про працю. Односторонні акти також можна поділити на дві групи: акти суб'єктів трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин та акти інших суб'єктів (органів державної влади і місцевого самоврядування, в окремих випадках – громадських організацій та ін.). Договори про працю можуть включати в себе трудовий договір; інші договори про працю між працівником та роботодавцем (договір про

повну матеріальну відповідальність, про суміщення професій та ін.); колективні договори й угоди [168, с. 754].

Як зауважує О.М. Потопахіна, розвиток загальних положень про договори про працю як категорію трудового права, а також спеціальних положень про окремі види зазначених договорів, є актуальною проблемою сучасної науки [218].

Отже, поняття договорів про працю, їх видів та форм, умов дійсності потребують як доктринального визначення, так і законодавчого відображення їх переліку у проекті Трудового кодексу України, що сприятиме подальшому розвитку вчення про юридичні факти у трудовому праві загалом та про договори про працю як їх різновиду.

В.М. Лебедєв вносить пропозицію використовувати як родове поняття не термін «договори про працю», а «трудовий правочин», а також класифікувати юридичні факти за кількістю учасників – односторонні, двосторонні та багатосторонні; за метою – складні й елементарні, що зачіпають якусь однорідну частину соціально-трудова відносин. На думку вченого, трудові правочини можна визначити як «вольові дії фізичних або юридичних осіб, спрямовані на встановлення, зміну або припинення трудових прав і обов'язків у сфері найманої договірної праці. Вони зазвичай є юридичними фактами, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, зміну або припинення соціально-трудова відносин». Водночас професор виступає за розробку теорії трудових правочинів з урахуванням специфіки трудового права як окремої галузі права [161, с. 219-251]. Така пропозиція на сьогодні серед учених трудового права має як своїх прихильників [5, с. 55-66; 356, с. 182-186], так і відвертих противників [168, с. 754].

Автори, які критикують ідею існування трудових правочинів як елемента галузевого механізму правового регулювання, вказують на неможливість односторонніх правочинів у трудовому праві, протиставляючи їх лише договірному регулюванню. Водночас, продовжує Д.В. Агашев, основним і досить вагомим аргументом на користь теорії трудових правочинів є те, що трудовому праву необхідний власний інститут, у якому б знайшли нормативне закріплення

відповідні поняття, юридичні конструкції та механізми захисту індивідуальних прав і публічних інтересів, а відповідно, і необхідні зміни в галузевій доктрині. Таким чином, аналізуючи поняття трудового правочину потрібно виходити з того, що це юридичний факт, який є вольовою правомірною дією суб'єктів трудового права, спрямованою на виникнення, зміну чи припинення взаємних галузевих прав і обов'язків, у тих випадках, коли законодавець вважає допустимим використання диспозитивної моделі під час їхньої взаємодії [5, с. 57].

О.В. Сгибньова відзначає, що правочини в сучасному світі застосовуються в різних сферах людського життя та присутні не тільки у суто приватних галузях права – цивільному, сімейному, міжнародному, приватному, а й у сфері публічного права: адміністративного, фінансового, міжнародного, що стало можливим завдяки проникненню практично в усі галузі права диспозитивного методу регулювання, який додав особливий інструмент правового впливу – договори. Договір як основний різновид правочинів використовується в різних сферах державного, суспільного та міжнародного життя, дозволяючи узгоджувати не тільки інтереси юридичних осіб і громадян, а й державних органів влади, органів місцевого самоврядування, територіальних громад і навіть держав. На думку вченої, негативне ставлення дослідників трудового права до застосування терміна «правочин» пояснюється тим, що теорія правочинів в СРСР була поставлена у певні законодавчі й ідеологічні рамки й обмежувалася сферою цивільного обігу, що в сучасному світі вже не відповідає дійсності [313].

Варто погодитися з М.В. Сорочишиним у тому, що включення до трудового законодавства норм, які б становили інститут правочинів, не повинно відбуватися шляхом механістичного копіювання положень цивільного законодавства. Водночас, враховуючи історичний зв'язок трудового та цивільного права, положення цивільного законодавства щодо правочинів повинні стати основою для розробки відповідних трудових норм, що також відіграло би велике значення і через необхідність відмежування цивільних правочинів від трудових [356, с. 184-185].

Незважаючи на наукову дискусію серед теоретиків трудового права щодо неприйнятності теорії «трудових правочинів», останнім часом у літературі вже можна натрапити на позначення трудового договору терміном «правочин». Так, В.Л. Костюк зауважує: «За своєю суттю трудовий договір є правочином, за яким його сторони (працівник і роботодавець) фіксують істотні та факультативні умови» [144, с. 134].

На наш погляд, враховуючи універсальність поняття «правочину» та його правову природу, воно може бути застосоване і до визначення трудового договору, який фактично є двостороннім правочином, спрямованим на виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем та встановлення їх взаємних прав і обов'язків. Проте нам видається, що проблема полягає не стільки в термінах, які потрібно застосовувати на позначення того чи того явища, скільки у підходах та розумінні змісту самого явища. У цьому випадку насамперед варто визначитися, чи розглядаємо ми трудовий договір як реальну угоду (домовленість) працівника та роботодавця про зміст їхніх прав і обов'язків, чи лише як акт про прийняття особи на роботу, тобто фактичну згоду про приєднання до умов, запропонованих роботодавцем. Очевидно, що в умовах ринку праці саме першому підходу має бути надана перевага.

Залежно від суб'єкта, який надає життєвим обставинам характеру юридичних фактів у сфері суспільної праці, В.А. Андропова пропонує поділяти юридичні факти в трудовому праві на два види: 1) такі, що встановлюються державою, тобто державно-правовим способом; 2) такі, що встановлюються іншими суб'єктами трудового права договірно-правовим способом. Свій поділ дослідниця аргументує тим, що «гіпотези норм трудового права визначають юридичні факти двох видів. По-перше, це факти прямої дії, тобто такі обставини, які чітко визначені в законодавстві та настання яких у реальному житті автоматично створює передбачені цим законодавством юридичні наслідки. По-друге, це факти, які встановлюють юридичні рамки, у межах яких суб'єкти трудових відносин можуть самостійно визначати ті обставини, настання яких спричиняє виникнення, зміну або припинення суб'єктивних прав і обов'язків». Як

приклад, В.А. Андропова наводить п. 8 ст. 36 КЗпП України, у якому йдеться про можливість розірвання контракту з підстав, передбачених сторонами в самому контракті [16, с. 42].

Загалом підтримуючи запропонований поділ юридичних фактів у трудовому праві, варто уточнити, що видами юридичних фактів за вказаним критерієм є не такі, що, зі слів автора, «встановлюються державою або іншими суб'єктами», а такі, що «визначаються або закріплюються», адже термін «встановлення юридичного факту» має зовсім інший зміст, під яким, як зазначає сама авторка у третьому розділі свого дослідження, «слід розуміти його офіційне підтвердження з наступною фіксацією у юридичних документах» [16, с. 138].

Дискусійним як у загальній теорії права, так і у трудовому праві залишається питання щодо місця станів у класифікації юридичних фактів.

В.І. Данилін та С.І. Реутов виділили стани в особливу групу юридичних фактів. Для цього було запропоновано критерій тривалості існування юридичних фактів [79, с. 52].

Деякі вчені виділяють стани в особливу ланку поруч із подіями та діями [374, с. 14], інші вважають, що факти-стани повинні бути віднесені або до подій, або до дій, оскільки як ті, так і ті можуть мати однакову тривалість [148, с. 85-86].

На думку Р.О. Халфіної, іноді стан важко відмежувати від триваючих правовідносин, а отже, він не може розглядатися як юридичний факт [405, с. 288-289]. Однак у трудовому праві в окремих випадках стан, зокрема працездатність, непрацездатність, вагітність доцільно виділяти як юридичні факти, і вони не завжди можуть розглядатися як правовідношення. Наприклад, вагітність як юридичний факт-стан може бути правоперешкоджаючим під час укладення трудового договору для виконання певного виду робіт, протипоказаних вагітним жінкам. Автори «Курсу російського трудового права» прикладом факту-стану (як елемента правоутворюючого складу) називають відсутність роботи як підставу виникнення правовідносин із працевлаштування [158, с. 387].

Узагальнюючи наведене вище, вважаємо, що факти-стани присутні в механізмі правового регулювання трудових відносин. Водночас вони виходять за

межі загальноприйнятої класифікації юридичних фактів на події та діяння, оскільки не пов'язані безпосередньо з волею осіб.

Разом із станами у трудовому праві важливе місце займають строки як юридичні факти. Особливістю строку як юридичного факту є можливість видозміни трудового правовідношення у момент настання певного часу. Наприклад, закінчення строку трудового договору тягне його припинення згідно з ч. 2 ст. 36 КЗпП України. Сплив двотижневого строку з моменту, коли працівник письмово попередив роботодавця про звільнення за власним бажанням є підставою для припинення трудових відносин (ст. 38 КЗпП України). Строки як юридичні факти найчастіше відносять до подій. Проте в деяких випадках їх початок, призупинення чи сплив пов'язані з волею учасників. Так, сплив місячного строку, встановленого для звернення до суду у справах про звільнення (ст. 233 КЗпП України), може свідчити про те, що особа не вжила заходів для здійснення свого права на захист.

Для ефективного правового регулювання соціально-трудова відносин необхідна належна правова регламентація юридичних строків, з якими безпосередньо пов'язані виникнення, зміна та припинення трудових прав і обов'язків суб'єктів правовідносин. З тривалістю та спливом строків, встановлених у законодавстві про працю, тісно пов'язані державні гарантії із забезпечення захисту прав та інтересів як працівників, так і роботодавців.

Поняття юридичного строку, як відомо, має початок у римському праві, у якому строк розглядали як проміжок часу або конкретну календарну дату, яка визначала момент настання або закінчення певної події, що мала правове значення. Найбільша кількість робіт, присвячених цій тематиці, традиційно налічується в межах фундаментальних правових галузей, серед яких провідне місце належить представникам науки цивільного права, зокрема Т.М. Вахоневій, В.П. Грібанову, О.С. Іоффе, О.О. Красавчикову, В.В. Луцю, І.Б. Новицькому, Є.О. Суханову та ін. Зверталися до цієї проблематики і представники науки трудового права, серед яких С.В. Вишновецька, А.З. Долова, О.Д. Зайкін, П.І. Жигалкін, Є.В. Мотіна, О.С. Пашков, С.В. Передерін та ін.

Незважаючи на досить жвавий науковий інтерес до дослідження строків та інших так званих темпоральних категорій, як-от: момент, термін, – залишається низка питань, що не знайшли свого однозначного вирішення. До таких питань належить і те, чи є строки юридичними фактами взагалі.

Одна група вчених, наприклад, Є.О. Суханов, розглядають строки як особливі юридичні факти, що зумовлюють настання певних правових наслідків. На їхню думку, особливістю строку як юридичного факту є автоматична видозміна існуючих правовідносин у зв'язку з настанням певного моменту часу [359, с. 70-77].

Як відзначає А.З. Долова, у тих випадках, коли зі строком не пов'язується настання юридичних наслідків, він не зазнає правового впливу і не може бути предметом вивчення юридичної науки [95, с. 44]. У цьому зв'язку варто погодитися і з тим, що строк як юридичний факт і час як об'єктивна реальність співвідносяться як частина і ціле. Строк містить елемент суб'єктивного (встановлюються межі, порядок його обчислення), тому можна говорити про строк і як про суб'єктивний фактор, і як про об'єктивну реальність [102, с. 5].

Правовому строку, на відміну від строку як частини часу в загальному розумінні, притаманні такі властивості: він встановлюється для певних цілей; визначається здебільшого часовими межами; свідомо обираються одиниці виміру строків: рік, місяць, день тощо; строк допускає можливість маніпуляцій з ним, тобто він може бути продовжений, призупинений, відновлений тощо; нарешті, правовий строк безпосередньо чи опосередковано тягне настання певних наслідків, що і дозволяє розглядати його як особливий юридичний факт у системі юридичних фактів у трудовому праві [315, с. 37].

На думку інших, зокрема В.І. Даниліна, С.І. Реутова, строк юридичним фактом не є [79, с. 130]. Прихильники цього підходу вважають юридичним фактом не сам строк, а те, що з ним відбувається, а саме: встановлення, перебіг або сплив. Видається, що останній підхід є найбільш виваженим, а отже, темпоральною категорією, що є підставою для динаміки трудових правовідносин,

варто вважати саме вплив строку, який до того ж завжди виступає не самостійно, а в складі іншого юридичного факту чи юридичного фактичного складу.

Ще одним предметом наукової дискусії, що відбувається навколо цієї категорії, є місце строків у загальноприйнятій класифікації юридичних фактів на події та дії. Так, деякі дослідники відносять строки до першої групи – юридичних фактів-подій. О.О. Красавчиков, наприклад, вважав, що правовий строк впливає незалежно від волі людини, тому його настання (вплив) є нічим іншим як абсолютною юридичною подією [148, с. 168].

Водночас, на думку Р.О. Халфіної, не завжди правові наслідки, пов'язані лише зі впливом часу, не залежать від волі людей. Вплив строку позовної давнини, наприклад, свідчить про те, що уповноважена особа не вжила заходів для здійснення свого права, а непред'явлення позову протягом встановленого строку, на її думку, є актом вольової поведінки [405, с. 289].

Л.Я. Гінцбург також доводив, що трудовий стаж, який є юридичним фактом та має значення для реалізації ряду правовідносин, потрібно відносити до дій, оскільки вплив часу наповнений трудовою діяльністю як актом вольової поведінки [62, с. 25-30].

В.Б. Ісаков відносить строки до таких юридичних фактів, які можуть виступати тільки як елементи фактичного складу. Строк сам по собі, поза зв'язком з ситуацією з іншими юридичними фактами, жодного змісту не несе, він завжди має значення як строк чогось [117, с. 21-22].

Деякі дослідники зайняли компромісну позицію та вважають, що у певних випадках строки варто відносити до юридичних фактів-подій, настання яких не залежить від волі людини, а в інших, коли їх початок, призупинення чи вплив пов'язані з діями учасників трудових правовідносин – розглядати як факти-дії. У зв'язку з чим, було запропоновано розглядати строки як самостійну позакласифікаційну групу вторинних юридичних фактів та винести їх за межі класифікації юридичних фактів за таким критерієм, як дії та події. Так, на думку В.П. Грібанова, строк не є ані відносною, ані абсолютною подією, ані дією, оскільки «перебіг строку є окремим випадком плину часу, який тече незалежно

від волі та діяльності людей», тому строкам у системі юридичних фактів потрібно відвести особливе місце, як чомусь середньому між подіями і діями [76, с. 250-251].

Така неоднозначність у поглядах обумовлена складністю та різноплановістю цього явища, адже строк, з одного боку, є частиною безперервно спливаючого часу, непідвладного людській волі, а з іншого боку, він може встановлюватися, продовжуватися чи поновлюватися за ініціативою суб'єктів трудового права, тобто таким чином, залежить від їх дій (бездіяльності). У наш час проблема такої класифікації строків у цілому залишається дискусійною.

У своєму дослідженні, присвяченому проблематиці процесуальних строків, Є.В. Ісаєва вказує, що за своєю юридичною природою строк найближчий до фактів-подій, і визначає місце правових строків серед фактів-відносних подій, стверджуючи, що до юридичних фактів-абсолютних подій не можна віднести жоден із правових строків. Підставою для такого твердження є теза про те, що строки встановлені людиною, «це винахід людини з метою впорядкування здійснюваної нею діяльності, шляхом співвідношення з фактором часу» [114, с. 75]. Проте тоді всі юридичні факти, які так само визначені людиною юридично важливими, такими, що породжують юридичні наслідки і співвіднесені з множинністю явищ і процесів, набувають подібного характеру.

Таким чином, юридичне значення для настання певних юридичних наслідків має не стільки строк сам по собі, скільки його тривалість, перебіг і момент його спливу. Видається, що для визначення місця строків у класифікації юридичних фактів їх необхідно розглядати в сукупності з обставинами, у зв'язку з якими він встановлений, призупинений тощо. Наприклад, у ст. 27 КЗпП України передбачено, що під час укладання трудового договору сторони передбачають певний випробувальний строк. Цей строк не може розглядатися самостійним юридичним фактом, оскільки сам по собі жодного юридичного наслідку не викликає, а виступає лише можливою умовою трудового договору. Розглянемо інший приклад. Відповідно до ст. 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши роботодавця у

письмовій формі за два тижні. Таким чином, розірвання трудового договору за ініціативою працівника відбувається на підставі юридичного фактичного складу з послідовним накопиченням елементів, одним з яких є вплив двотижневого строку попередження роботодавця про звільнення. Отже, строк, а точніше його встановлення, переривання, настання тощо зазвичай виступає елементом складного юридичного факту або одним із елементів юридичного фактичного складу.

Таким чином, правова природа строку може бути розкрита саме у співвідношенні його з волею особи. Це дозволяє розглядати строк в об'єктивному та суб'єктивному аспектах. В об'єктивному аспекті, який передбачає, власне, вплив чи настання строку, що не залежить від волі суб'єктів, він є юридичним фактом-подією. У суб'єктивному ж аспекті, який передбачає, що залежно від волі суб'єктів, строк може встановлюватися (визначатися), призупинятися, перериватися їх діями чи бездіяльністю. Переконливими є твердження М.А. Рожкової, що настання (вплив) строку є відносною юридичною подією, оскільки це викликано діяльністю людини, але відбувається незалежно від її волі, а встановлення, продовження, недотримання строків, що свідомо чи несвідомо здійснюється суб'єктом – як дії цієї конкретної особи. Адже сам по собі строк як самостійний юридичний факт у таких випадках не зумовлює жодних юридичних наслідків, але водночас опосередковано впливає на їх настання як елемент юридичного складу або складного юридичного факту [304, с. 27].

Отже, для вирішення питання щодо місця строків у трудовому праві в загальній класифікації юридичних фактів, на думку дисертанта, варто розмежувати строки-періоди і строки-моменти. Так, строки-періоди мають у своєму складі: 1 – момент початку перебігу строку; 2 – тривалість строку в часі; 3 – абсолютно чи відносно визначений момент закінчення. Водночас, незважаючи на те, що всі три складових строку-періоду встановлені суб'єктивно і прямо обумовлені соціальними інтересами учасників трудових правовідносин, самі такі строки не завжди можна охарактеризувати як відносні події. Враховуючи загальновизнане визначення відносних подій як «явищ, викликаних діяльністю

людини, але таких, що виступають незалежно від причин, які його викликали», для частини строків-періодів момент початку їх перебігу дійсно зумовлений людською діяльністю (момент початку строку може бути пов'язаний із зверненням за виплатою, винесенням рішення правозастосовного органу про призначення виплати тощо, а для частини строків-періодів момент початку зумовлений об'єктивно (наприклад, пов'язаний з народженням дитини).

Підсумуємо, що строки-періоди як складні правові явища можна визначати як події абсолютні (якщо початок перебігу строку не обумовлений людською волею) та відносні (якщо є така обумовленість). Подальшому плину часу людина не може протиставити свою діяльність, хоча оцінка плину часу може бути різною. Навіть у випадку призупинення, продовження, поновлення пропущеного строку об'єктивно час не зупиняється, а саме призупинення, продовження, поновлення строку становлять закріплені в схемі юридичних фактів наслідки правових явищ іншого порядку.

По-іншому потрібно вирішити питання щодо класифікації строків-моментів. Оскільки їх настання волею учасників не обумовлено, вони повинні бути визначені як події абсолютні (наприклад, досягнення віку, настання певної календарної дати тощо).

Окрім дискусії щодо місця строків у класифікації юридичних фактів, у науці можна натрапити на обговорення поділу строків на юридичні факти та юридичні умови. О.В. Кузакова, зокрема, стверджує, що вплив правового строку в багатьох випадках є юридичною умовою для настання певних правових наслідків. Як приклад такої умови, необхідної для припинення трудового договору з працівником, вона наводить існування, дію трудових правовідносин [156, с. 13]. Такий приклад видається не зовсім коректним, оскільки трудові правовідносини або їх існування не може розглядатися як строк.

Отже, юридичний строк у трудовому праві можна визначити як відрізок (період, момент) часу, встановлений у законодавстві про працю, локальних нормативно-правових актах, договорах і угодах суб'єктів трудових

правовідносин, з настанням чи впливом яких норми трудового права пов'язують виникнення, зміну, призупинення чи припинення трудових прав і обов'язків.

Як правова категорія, поняття строку широко використовується у трудовому праві, як і в будь-якій галузі права. Відносно законодавчої регламентації строків, зокрема порядку їх обчислення, на жаль, зберігається загальна тенденція, притаманна українському трудовому законодавству, а саме його значне відставання від практики та наукових розробок.

Чинний Кодекс законів про працю України тільки в 1995 році був доповнений ст. 241-1, яка визначає порядок обчислення строків, передбачених цим Кодексом. Однак не можна визнати таке доповнення вдалим, оскільки у вказаній статті охоплені далеко не всі способи визначення й обчислення строків у трудовому праві, які існують на сьогодні. Крім того, сама редакція норми є складною для сприйняття та застосування. Тому, звичайно, існування окремої норми, присвяченої визначенню порядку обчислення строків, пов'язаних із трудовими відносинами, у загальній частині проекту Трудового кодексу України є очікуваним та об'єктивно необхідним.

У трудовому праві мають свої особливі способи встановлення строків, що впливає з специфічних ознак методу правового регулювання цієї галузі, одним із яких є поєднання централізованого та локального регулювання трудових відносин, а також наявність договірного регулювання.

Строки у трудовому праві можуть визначатися або конкретизуватися в законодавстві про працю, колективних угодах, локальних нормативно-правових актах і трудовому договорі. У цьому зв'язку скептично слід оцінити редакцію ст. 10 проекту Трудового кодексу України, у ч. 1 якої встановлено, що строки виникнення і припинення трудових прав і обов'язків визначаються цим Кодексом, колективним договором, трудовим договором, рішенням суду, оскільки вона містить вичерпний перелік правових актів, у якому, проте, не вказані колективні угоди й локальні нормативно-правові акти.

Строки, що чітко встановлені законом, не можуть змінюватися за бажанням учасників трудових правовідносин, наприклад, строки звернення до комісії по

трудових спорах чи суд, визначені у статтях 225 і 233 КЗпП України. В інших випадках законом може встановлюватися максимальний строк, у межах якого суб'єкти правовідносин мають право вчиняти ті чи ті дії. Зокрема, у ст. 148 Кодексу встановлений місячний строк для застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення до працівника з дня виявлення дисциплінарного проступку, в межах якого накладення такого стягнення на працівника буде вважатися правомірним.

Деякі строки, визначені законодавцем, навпаки встановлюють мінімальну тривалість, яку учасники трудових правовідносин можуть збільшувати за взаємною згодою. Наприклад, мінімальна тривалість щорічної основної відпустки працівникам складає 24 календарних днів за відпрацьований рік, який відраховується з дня укладення трудового договору (ст. 75 КЗпП України). Водночас у колективних договорах тривалість такої відпустки може збільшуватися.

Окрім способів встановлення, варто зупинитися на питанні щодо способів визначення й обчислення строків. За загальним правилом, з цією метою законодавець використовує певну часову одиницю. Так, відповідно до ст. 241-1 КЗпП України строки виникнення та припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями. Ця стаття, як вже наголошувалося вище, не охоплює ані всіх часових одиниць, ані всіх способів визначення строків, які на сьогодні де-факто існують у трудовому праві. Зокрема, не вказується про обчислення строків годинами, водночас ст. 66 КЗпП України визначає тривалість перерви для відпочинку та споживання їжі не більше двох годин. Не знайшли закріплення такі одиниці часу, як півріччя і квартал (хоча вони трапляються на практиці, особливо в колективних угодах різного рівня), а також такі способи визначення строків, як календарна дата і вказівка на дію.

Розглянута правова регламентація строків у системі юридичних фактів трудового права дозволяє зробити проміжні висновки.

По-перше, сукупність правових норм, які регулюють різні аспекти строків у трудовому праві, мають важливе практичне значення для всіх відносин, що входять до предмету правового регулювання цієї галузі.

По-друге, строк у трудовому праві можна визначити як відрізок (період, момент) часу, встановлений у законодавстві про працю, локальних нормативно-правових актах, договорах та угодах суб'єктів трудових правовідносин, з настанням чи спливом яких норми трудового права пов'язують виникнення, зміну чи припинення трудових прав і обов'язків.

По-третє, для вирішення питання щодо місця трудових строків у системі юридичних фактів доцільно розділяти строки на періоди і моменти.

Отже, стани та строки як юридичні факти можуть мати зв'язок з волею учасників правовідносин або не мати. Така їх властивість зумовлює висновок про те, що вони є особливими видами юридичних фактів у трудовому праві, що повинні бути винесені за межі класифікації за вольовим критерієм на діяння та події [332, с. 151].

Повертаючись до дослідження проблем класифікації юридичних фактів у трудовому праві, необхідно згадати, що в ній також має місце поділ фактів на *позитивні* та *негативні*. Позитивні юридичні факти – це такі обставини (явища), які для руху трудових правовідносин повинні бути наявні. Негативні юридичні факти виражають відсутність певних обставин, явищ, саме з їх відсутністю норми права пов'язують у деяких випадках правові наслідки.

Одним із варіантів класифікації юридичних фактів у теорії права, яку запропонував В.Б. Ісаков, є класифікація за наявністю чи відсутністю ознаки дихотомічності поділу. Кількість дихотомічних поділів дуже велика, адже вони можуть створюватися за багатьма ознаками, наприклад, за ознакою документального закріплення юридичні факти можуть поділятися на оформлені та неформлені; за ознакою визначеності нормативної моделі – на визначені та відносно-визначені; за взаємозв'язком юридичних фактів між собою – на первинні та похідні [117, с. 40-42].

П.М. Рабінович пропонує класифікувати юридичні факти за їхнім онтологічним статусом на факти, які обґрунтовані фізичними обставинами, і факти, які обґрунтовані інтелектуальними обставинами (презумпціями) [286, с. 136].

Досліджуючи юридичні факти з позицій правової персонології, яка розглядає весь комплекс юридичних знань з погляду суб'єкта права як основоположного і центрального правового явища, О.В. Тарасов пропонує класифікувати всі юридичні факти на *нормативні, персонативні та комунікативні*. Нормативні юридичні факти, на його думку, це такі життєві обставини, з якими право пов'язує виникнення, зміну та припинення дії правових норм. Персонативні юридичні факти – це такі життєві обставини, з якими право пов'язує виникнення, зміну та припинення існування правових осіб (суб'єктів права). Комунікативні юридичні факти – це такі життєві обставини, з якими право пов'язує виникнення, зміну та припинення правовідносин (правових комунікацій) [367, с. 208]. Вважаємо, що наведені критерії класифікації можна застосувати і для юридичних фактів у трудовому праві.

Як уже неодноразово зазначалося, у зв'язку з можливими етапами у динаміці конкретного правовідношення юридичні факти зазвичай поділяються на правоутворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі, тобто факти, з якими норма права пов'язує відповідно виникнення, зміну та припинення правовідносин. Окрім цього, В.І. Данилін і С.І. Реутов запропонували розрізняти також і правоперешкоджаючі юридичні факти, якими, на їхню думку, є ті, що пов'язані з виникненням перешкод щодо реалізації своїх суб'єктивних прав [79, с. 17-18].

Аналізуючи традиційну класифікацію юридичних фактів як таких, що встановлюють, змінюють або припиняють правовідносини, О.І. Харитонova робить висновок про те, що така класифікація не враховує всіх варіантів трансформацій правовідносин, наприклад, можливість їхнього призупинення, поновлення після призупинення тощо. Тому вчена пропонує класифікувати їх на такі: 1) юридичні факти, що встановлюють право; 2) юридичні факти, що змінюють право; 3) юридичні факти, що припиняють право; 4) юридичні факти,

що перешкоджають виникненню або трансформації права; 5) юридичні факти, що призупиняють право [407, с. 19].

Вважаємо, що ці різновиди юридичних фактів з певними застереженнями мають місце і в трудовому праві. Поділ юридичних фактів на вказані види є умовним, оскільки один і той самий факт може виступати правоприпиняючим для одних правовідносин і правостворювальним для інших. Наприклад, наявність трудового стажу певної тривалості може виступати як правоприпиняючий факт для трудових правовідносин і водночас правостворювальним для правовідносин пенсійного забезпечення [80, с. 48].

Як стверджує П.Д. Пилипенко, група правостворювальних фактів у трудовому праві є чи не найбільшою з-поміж інших груп, визначених за ознакою юридичних наслідків. Це зумовлено тим, що норми трудового права передбачають найрізноманітніші обставини, які можуть породжувати відповідні правовідносини, які вважаються юридичними фактами і, таким чином, приводять до виникнення суб'єктивних прав і обов'язків їх учасників. Серед них трудовий договір взагалі є чи не найголовнішим юридичним фактом усього трудового права. До цієї групи належать також і інші факти, що можуть бути підставами виникнення прав і обов'язків учасників, наприклад, колективно-трудова правовідносин (колективний договір, рішення примирної комісії про погодження інтересів сторін колективного спору) чи правовідносин нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства (припис посадової особи інспекції праці про усунення виявлених порушень трудового законодавства) та ін. [197, с. 17].

Варто наголосити, що в трудовому праві правоутворюючими юридичними фактами можуть бути лише дії. Події не можуть виступати ними ні за яких умов. Правозмінюючими та правоприпиняючими юридичними фактами можуть бути і дії, і події.

Вважаємо за потрібне погодитися з твердженням Л.Ю. Солодовник про те, що встановити належність юридичного факту до конкретного етапу динаміки правовідносин є не легким завданням. Складність полягає не лише в багатоплановості правових наслідків тих самих фактів щодо різних

правовідносин, а і в оцінці ступеня зміни конкретних правовідносин. У трудовому праві особливо проблемним є розмежування правозмінюючих та правоприпиняючих фактів. Під час відповідного розмежування дослідниця пропонує використовувати метод оцінки ступеня зміни основних структурних елементів правовідносин (суб'єкт, об'єкт, зміст). Відповідно до нього зміна одного з елементів правовідносин найчастіше зумовлює їх зміну. Зміна двох або трьох елементів майже завжди призводить до припинення попередніх та виникнення нових правовідносин [355, с. 13].

Таким чином, класифікація юридичних фактів є необхідним засобом їх вивчення. Наукова та практична цінність класифікації юридичних фактів у трудовому праві ще не достатньо досліджена, а її подальший розвиток може бути корисним для вирішення багатьох завдань у сфері трудового права України. Водночас потрібно враховувати, що у прагненні охопити всі можливі групи юридичних фактів варто уникати занадто складної їх класифікації, яка може призвести до зайвої формалізації теорії юридичних фактів, відірвати її від практичних задач удосконалення законодавства.

Окремо треба зупинитися на класифікації юридичних фактичних складів, що допоможе глибше розкрити їх сутність та виявити особливості, зумовлені специфічною сферою правового регулювання.

Класифікувати юридичні фактичні склади можна за різними критеріями, найпоширенішим із яких у теорії права є: 1) за будовою (прості та складні); 2) за характером зв'язку між елементами-юридичними фактами (вільно пов'язані, складні (пов'язані) та змішані); 3) за ступенем визначеності (визначені та відносно-визначені); 4) за порядком та обсягом накопичення (завершені та незавершені) [344, с. 248].

Стосовно розмежування юридичних фактичних складів за їх будовою, варто зазначити, що в юридичній літературі існують різні погляди щодо визначення простих та складних юридичних фактичних складів. На підставі цього складним юридичним складом вважається кожний юридичний склад, який включає більше двох різнорідних юридичних фактів [4, с. 132]. Іншу думку висловив

О.О. Красавчиков, який вважає, що «під складними юридичними складами потрібно розуміти такі, у яких першим елементом є правовідношення» [148, с. 70].

За характером зв'язку між елементами розмежовувати юридичні фактичні склади свого часу запропонував С.С. Алексєєв. Так, прості або вільно пов'язані склади – це комплекси юридичних фактів, між якими існує вільний зв'язок, тобто факти в такому складі можуть накопичуватися в будь-якому порядку. Важливим є те, щоб вони в деякий момент опинилися всі разом. Складні або пов'язані склади, як вважає вчений, це системи юридичних фактів, між якими існує сувора залежність щодо передбаченого законом порядку їх накопичення, тобто факти в такому складі повинні накопичуватися в суворо визначеній послідовності. Змішані фактичні склади – це такі системи юридичних фактів, зв'язок між якими є частково довільним, а частково суворим [11, с. 179].

З розглянутою вище класифікацією юридичних фактичних складів тісно переплітається класифікація за таким критерієм, як порядок та обсяг накопичення елементів у складі. Варто зауважити, що незавершений юридичний фактичний склад є лише певною «сходінкою» чи етапом розвитку юридичного фактичного складу. Тому підставою виникнення трудових правовідносин варто визнати весь юридичний фактичний склад загалом, а не ту певну частину чи завершальний момент, який останнім у часі замикає становлення юридичного фактичного складу.

Як доводить у своїй роботі О.О. Красавчиков, для настання правових наслідків у певних випадках необхідний певний порядок та послідовність накопичення елементів юридичного складу [148, с. 62].

Розглядаючи зв'язок елементів юридичних фактичних складів, необхідних для виникнення трудових правовідносин, можна дійти висновку, що для більшості таких складів притаманний чітко визначений нормою права порядок накопичення окремих юридичних фактів, які повинні слідувати один за одним у певній послідовності, і коли наявність попереднього юридичного факту у складі необхідна для настання наступного. Наприклад, обрання на посаду як юридичний

фактичний склад, що є підставою виникнення трудових правовідносин, складається з таких елементів, як акт обрання й укладення трудового договору. Названі елементи мають однакову юридичну силу, їх накопичення відбувається послідовно, тобто поява одного елемента відкриває юридичну можливість для появи другого. У випадку укладення трудового договору на підставі рішення суду, зокрема внаслідок оскарження необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, відповідне рішення суду як елемент юридичного фактичного складу повинно обов'язково передувати укладенню трудового договору.

В.Б. Ісаков, досліджуючи різновиди юридичних фактичних складів, окремо виділяє однорідні (складаються з юридичних фактів однієї галузі права) та комплексні (об'єднують юридичні факти з різних галузей права) склади [115, с. 32].

Отже, юридичні фактичні склади у трудовому праві можуть бути як однорідними, так і комплексними, тобто складатися з юридичних фактів, що належать трудовому праву, або як трудовому праву, так і іншій галузі. Наприклад, обрання на посаду належить до процедур, які передують укладенню трудового договору, і воно згідно зі ст. 61 проекту Трудового кодексу України здійснюється у випадках, якщо це передбачено законодавством або установчими документами роботодавця. У статтях 53–54 Закону України «Про акціонерні товариства» [226], зокрема, визначений порядок обрання членів та голови наглядової ради акціонерного товариства, водночас вказані норми не належать до трудового законодавства, а є нормами корпоративного права.

Отже, за вольовим критерієм усі юридичні факти у трудовому праві на сьогодні можна класифікувати на: *події, діяння (дії та бездіяльність)*. Всі діяння поділяються на *правомірні* та *неправомірні*. Правомірні дії поділяються на *юридичні акти*, тобто дії, які спеціально здійснюються людьми з метою вступу в певні правовідносини, та на *юридичні вчинки*. Юридичні вчинки майже не властиві трудовому праву. Переважно підставами виникнення, трансформації, припинення та відновлення трудових правовідносин є юридичні акти, які можна класифікувати на *односторонні акти* суб'єктів трудових і безпосередньо

пов'язаних з ними відносин та акти інших осіб, зокрема органів державної влади, та *двосторонні (багатосторонні) угоди (договори) про працю*.

Стани та строки як юридичні факти можуть у деяких випадках мати зв'язок із волею учасників правовідносин або не мати такого зв'язку. Така їх властивість дозволяє дійти висновку про те, що вони є особливими видами юридичних фактів у трудовому праві, що повинні бути винесені за межі класифікації за вольовим критерієм на діяння та події.

Беручи за критерій класифікації наслідки, 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.

На підставі проведеного аналізу поняття, видів, функцій та ролі юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин, яким притаманні як загальні теоретико-правові ознаки, так і галузеві особливості, що сформувалися під впливом різних чинників, можна сформулювати концептуальні положення вчення про юридичні факти в трудовому праві.

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 передовсім 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.

Саме під час укладення трудового договору виникає індивідуальний правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, а для виникнення інших пов'язаних трудових правовідносин необхідна наявність інших юридичних фактів або юридичних складів. Характер юридичних фактів, з якими трудове законодавство пов'язує виникнення трудових правовідносин, зумовлений такими факторами, як видом цих зв'язків (власне трудові та пов'язані з ними; матеріальні й нематеріальні); стадіями розвитку (статична і динамічна); суб'єктним складом (працівник – роботодавець, роботодавець-профспілка тощо) та ін. [347, с. 83-86].

У трудовому праві мають місце своєрідні юридичні факти, які зумовлюють призупинення та поновлення трудових правовідносин. Як приклад правопризупиняючого юридичного факту можна навести відсторонення працівника від роботи без збереження на цей період заробітної плати (ст. 46 КЗпП України). Правовідновлюючими юридичними фактами є ті, з якими пов'язується відновлення порушеного раніше права суб'єкта трудових правовідносин, наприклад судові рішення про поновлення на роботі тощо.

Переважаючим та основним видом юридичних фактів у трудовому праві за вольовим критерієм їх класифікації є юридичні дії. Події як юридичні факти також можуть зумовлювати настання тих чи тих правових наслідків, але здебільшого не самостійно, а як елемент певного юридичного складу.

Однією з особливостей юридичних фактів у трудовому праві є наявність досить великої кількості юридичних фактів-дій, пов'язаних із вольовою поведінкою працівників, які доцільно розглядати як результативні дії. Дійсно, у процесі праці суб'єкти можуть вчиняти певні дії, які мають юридичне значення, але при цьому правові наслідки часто пов'язуються не з спрямованістю волі

суб'єкта, а з результатом його діяльності. Прикладом результативних дій у трудовому праві, наприклад, можуть бути досягнення працівником конкретних показників та виконання умов преміювання, що зобов'язує роботодавця виплатити йому премію згідно з положенням про преміювання [23, с. 58]. Натомість конструкція юридичного вчинку у трудовому праві майже не використовується.

Підставами виникнення, зміни, призупинення, припинення та поновлення трудових правовідносин на сьогодні здебільшого є юридичні акти, які поділяються на односторонні, дво- та багатосторонні. Водночас односторонній акт може породжувати правові наслідки незалежно від волі інших осіб. До них у трудовому праві можна віднести наказ роботодавця, судові рішення тощо. Двосторонні юридичні акти потребують наявності згоди між двома суб'єктами. Важливо при цьому, щоб воля обох сторін була виражена в єдиному акті, що породжує ті самі наслідки, наприклад трудовому або колективному договорах.

На відміну від цивільного права, у якому існує усталене розмежування юридичних фактів на адміністративні акти та правочини, у трудовому праві на сьогодні немає єдності серед вчених щодо класифікації юридичних актів.

Одним із важливих елементів внутрішнього змісту юридичних фактів-дій у трудовому праві потрібно визнати свободу волі сторін трудових правовідносин. Адже тільки за умови наявності свободи волі, а також єдності волі та волевиявлення суб'єктів трудових правовідносин під час вчинення ним 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 можливості у працівника впливати на зміст трудового договору здебільшого набагато менші, ніж у роботодавця. Наприклад, під час укладення трудового договору працівник зазвичай може лише приєднатися до умов, що пропонує роботодавець. Саме тому в трудовому праві повноваження роботодавця на вчинення певних дій

законодавчо обмежені, зокрема обов'язковою згодою працівника або виборного органу первинної профспілкової організації, мінімальними гарантіями щодо оплати праці, часу відпочинку тощо.

Юридичні фактичні склади, які є підставами виникнення індивідуальних трудових правовідносин, можуть утворюватися як з юридичних фактів, що належать тільки трудовому праву, так і з юридичних фактів інших галузей. Характерною ознакою таких складів у трудовому праві є те, що обов'язковим завершальним елементом у них виступає трудовий договір, дослідженню якого присвячений підрозділ 2.1 роботи.

1.3. Юридичні презумпції та фікції в механізмі правового регулювання трудових відносин

Трудове право як галузь права характеризується не тільки своєрідними предметом, методом, функціями та принципами, але й цілою системою галузевих категорій, юридичних конструкцій, специфічних прийомів юридичної техніки, у тому числі правових презумпцій та фікцій. Крім того, для виникнення юридичних наслідків у певних випадках мають значення не тільки самі явища об'єктивної дійсності, а й припущення про факти, що вже настали. З огляду на це вивчення ролі, яку відіграють юридичні презумпції в механізмі правового регулювання трудових правовідносин, змушує більш глибоко поглянути на цей інститут.

Без перебільшення можна сказати, що презумпції мають багатовікову історію в законодавчій та правозастосовній практиці, протягом якої змінювалися теоретичні підходи до їх розуміння. В історичному розвитку інституту правових презумпцій умовно можна виділити три основних етапи: окремі згадки про правові презумпції в роботах юристів Стародавнього Риму, ототожнення презумпцій з доказами як розповсюджена практика у період Середньовіччя і, нарешті, виділення правових презумпцій у самостійну правову юридичну категорію в середині XIX століття.

У праві дореволюційної Росії презумпції вивчалися у працях Є. В. Васьковського, В.М. Гордона, Д.І. Мейра, І.Г. Оршанського, Т.М. Яблочкова й ін. У радянській юридичній науці проблемами правових презумпцій в основному займалися представники кримінального та цивільного процесів, зокрема В.І. Камінська, С.В. Курилев, К.С. Юдельсон. Водночас, як передбачала ідеологія того часу, існували окремі погляди, які відкидали необхідність презумпцій у радянському праві [363, с. 70].

Презумпція у праві (з лат. *praesumptio* – припущення, від *praesumere* – передбачати, припускати) – закріплені у правових нормах припущення щодо вірогідності настання певного юридичного факту [440, с. 71].

У сучасній теорії права правову презумпцію найчастіше характеризують, використовуючи визначення, запропоноване у 70-х роках 20-го століття теоретиком права В.К. Бабаєвим, як закріплене в нормах права припущення про наявність чи відсутність юридичних фактів, засноване на зв'язку між ними і наявними фактами та підтверджене попереднім досвідом [19, с. 14].

В.А. Ойгензихт також вказував, що матеріально-правова презумпція є підставою для встановлення ймовірного факту, що зумовлює відповідні правові наслідки, як наслідок з висновку про високий ступінь вірогідності його існування за певних обставин (умов) [190, с. 31].

Отже, оскільки презумпції тісно пов'язані з юридичними фактами, вони є важливим та гнучким інструментом регулювання правовідносин, за допомогою якого припускається, що юридичний факт існує на підставі повторюваного, типового явища об'єктивної реальності. Крім того, як справедливо звертає увагу Н. С. Караніна, дія презумпції забезпечується нормативним механізмом реалізації – відповідною нормою права або комплексом правових норм, що встановлюють права й обов'язки причетних осіб [121, с. 3].

Окремі правові презумпції можуть мати високу ступінь вірогідності, однак ця ознака далеко не завжди складає ту істотну підставу, на якій будуються всі презумпції. Істинним стимулом деяких припущень буває часто не дійсна вірогідність цього умовиводу від одного факту до іншого, а бажання оберегти ті

чи ті суспільні інтереси, найбільш важливі в очах законодавця. Таким чином, правова презумпція може бути спрямована на досягнення певних цілей правового регулювання, зокрема на переважний захист тих чи тих соціальних інтересів [433, с. 17-18]. Яскравим прикладом може бути презумпція невинуватості, метою якої є створення гарантій від необґрунтованого притягнення особи до відповідальності.

Соціальне значення правових презумпцій, на думку Е.Ю. Веденєєва, полягає в тому, що вони виникають, змінюються, припиняються залежно від правової ідеології суспільства, коли існує інтерес у захисті певних відносин [44, с. 44].

Оскільки кожна галузь права володіє своїм специфічним «набором» презумпцій, за останні десятиріччя інтерес до цієї правової категорії істотно зріс не тільки серед учених-теоретиків права, а й серед спеціалістів окремих галузей права. Безумовно, презумпції займають важливе місце і в правовому регулюванні трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Хоча, як справедливо відзначають М. В. Лушнікова й А. М. Лушніков, у зв'язку з неоднозначними формулюваннями та відсутністю прямого легального закріплення галузевих презумпцій у теорії трудового права ці проблеми поки не отримали належного висвітлення [168, с. 514].

Загальновідомо, що презумпції виконують особливу функцію у процесі правового регулювання: вони допомагають з'ясувати роль та значущість інших правових приписів, знімають невизначеність і виступають зв'язною ланкою під час застосування норм права [121, с. 1].

З огляду на ту роль, яку виконують презумпції у правовому регулюванні, можна стверджувати про їхній тісний зв'язок з принципами права. Багато дослідників схиляються до думки, що найбільш значущі презумпції навіть повинні розглядатися в якості правових принципів. Критеріями оцінки значущості правової презумпції називають: 1) її здатність відображати сутність права загалом чи в окремій галузі; 2) розвиток змісту презумпції в нормах цієї галузі; 3) використання презумпції як орієнтиру для застосування і тлумачення правових норм [78, с. 250].

До числа так званих презумпцій-принципів В.К. Бабаєв відносить загальноправові презумпції, а саме: презумпцію знання закону; презумпцію правосуб'єктності осіб, які вступають у правовідносини тощо [18, с. 328-329]. Схожість принципів права та презумпцій полягає в тому, що презумпції, як і принципи, встановлюють загальне правило, загальний порядок регулювання тих чи тих відносин; чітко закріплюють можливі винятки із загального правила (у тому числі суб'єктів, порядок та умови його порушення чи спростування); у всіх випадках, крім спеціально обумовлених, діє загальне правило. Найбільш важливі презумпції «зростають» за своїм значенням до принципів права, а кожна презумпція є за своєю природою принципом – принципом розв'язання конкретної ситуації невизначеності [78, с. 251].

Окремі правові презумпції можуть мати високий ступінь вірогідності, однак ця ознака не завжди складає те істотне підґрунтя, на якому будуються всі презумпції. Правова презумпція може бути направлена на досягнення певних цілей правового регулювання, зокрема на переважний захист тих чи тих соціальних інтересів [433, с. 17-18].

За критерієм спростованості П.М. Рабінович виділяє презумпції, що не можуть бути спростовані (неспростовні), тобто такі припущення щодо існування певного юридичного факту, які не потребують доведення й не підлягають сумнівам; та презумпції, що можуть бути спростовані (спростовні), тобто такі припущення щодо існування певних юридичних фактів, які мають юридичне значення доти, доки щодо цього факту не буде встановлено, доведено протилежне твердження [286, с. 136].

Серед загальноправових презумпцій, які використовують у трудовому праві України, детальніше варто зупинитися на презумпціях знання закону та добросовісності учасників трудових правовідносин.

Презумпція знання закону у трудовому праві є спростовною та має свою специфіку в трудовому законодавстві з огляду на існування локальних нормативних актів. Таким чином, у трудовому праві потрібно розмежовувати презумпцію знання трудового законодавства та презумпцію знання інших

нормативних актів, зокрема колективних договорів, угод і локальних нормативних актів. Відносно останніх, то про презумпцію знання працівниками таких актів можна говорити тільки у випадку належного ознайомлення працівників з їх положеннями. Під належним ознайомленням, на наш погляд, треба розуміти обов'язкову наявність особистого підпису працівника, який засвідчує як факт ознайомлення, так і факт прийняття цих положень, тобто є гарантією згоди працівника їх дотримуватися [317, с. 47]. У цьому зв'язку позитивно варто оцінити норму проекту Трудового кодексу України, яка встановлює, що роботодавець зобов'язаний довести видані нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник ознайомлюється з ним під розписку у триденний строк з дня його видання. (ч. 4 ст. 12 проекту Трудового кодексу України) [279].

В умовах розширення приватноправових засад у регулюванні трудових відносин 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 основним завданням нового Трудового кодексу України визначено створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових правовідносин, видається, що презумпція добросовісності за аналогією з цивільним правом повинна знайти своє пряме закріплення в тексті Трудового кодексу України, як і принцип неприпустимості зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин.

До міжгалузевих презумпцій, що використовують у трудовому праві, можна віднести презумпцію невинуватості працівника. Варто відзначити, що чинним КЗпП України передбачений обов'язок роботодавця довести вину працівника не тільки у випадку притягнення його до дисциплінарної відповідальності, а й під час притягнення його до матеріальної відповідальності незалежно від підстави (ст. 138 КЗпП України).

У сфері трудових відносин презумпція невинуватості працівника виступає як гарантія захисту його прав, тому така норма повинна бути збережена й у новому Трудовому кодексі України. Водночас відносно роботодавця, насамперед його зобов'язань майнового характеру перед працівником, досить виправданою є презумпція винуватості, яка знайшла своє закріплення у ч. 2 ст. 362 проекту Трудового кодексу, згідно з якою роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкода заподіяна внаслідок дії непереборної сили [279].

Серед галузевих презумпцій істотне значення має презумпція недійсності умов договорів про працю, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством про працю. Деякі вчені трудового права розглядають її як один із принципів трудового права [379, с. 45]. Це одна з небагатьох презумпцій-принципів, яка прямо закріплена в чинному КЗпП України (ст. 9). Однак на сьогодні законодавчо не врегульовані правові наслідки та порядок визнання таких умов не дійсними, що негативно позначається на практичній реалізації вказаної норми. У цьому плані проект Трудового кодексу є більш досконалим. Так, статті 45 та 46 проекту присвячені недійсності трудового договору й окремих його положень, а також правовим наслідкам такої недійсності, що має сприяти однозначності для правозастосовної практики. Крім того, у ньому чітко прописані положення, відповідно до яких не тільки договори про працю не можуть суперечити законодавству, але й нормативні акти роботодавця не можуть суперечити колективним угодам, колективному договору, а також установчим документам роботодавця – юридичної особи (ст. 13 проекту ТК України) [279].

З урахуванням такої характерної ознаки трудових правовідносин, як стабільність, презумпція трудового договору, укладеного на невизначений строк, є однією з важливих гарантій трудових прав працівників. Опосередковано ця презумпція знайшла відображення у ст. 39-1 КЗпП України, згідно з якою, якщо після закінчення строку дії трудового договору трудові відносини фактично продовжуються і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія такого договору вважається продовженою на невизначений строк. Трудові договори, переукладені

один чи декілька разів, вважаються укладеними на невизначений строк. Презумпція трудового договору, укладеного на невизначений строк, також знайшла часткове закріплення у проекті Трудового кодексу України, відповідно до ст. 35 якого, якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк.

На сьогодні в умовах розповсюдження так званої нетипової зайнятості однією з важливих юридичних презумпцій у трудовому праві варто визнати презумпцію трудових відносин. У проекті Трудового кодексу вперше для трудового законодавства України знайшла місце норма про співвідношення цивільно-правових та трудових відносин. Так, п. 10 ст. 6 проекту передбачає, що у випадку, якщо органами державного нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства або в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими, до таких відносин застосовуються норми Трудового кодексу.

Проте не можна однозначно погодитися з формулюванням, запропонованим законодавцем, оскільки в тексті кодексу як основного законодавчого акта, завдання якого регулювати трудові відносини, фактично закріплюється спростовна презумпція цивільно-правових відносин. Таке формулювання не забезпечує захист інтересів працівника, оскільки в цьому випадку саме на нього покладається обов'язок доводити існування трудових відносин. Навпаки, у сфері застосування особистої праці, законодавчо повинна бути закріплена презумпція трудових відносин, тобто роботодавець, а не працівник повинен доводити, які відносини виникли між ними щодо застосування праці. Така презумпція повинна забезпечити переважний захист інтересів працівника в межах соціального призначення галузі трудового права.

Інколи правові презумпції засвідчені у постановках Пленуму Верховного Суду України. Таку практику, на думку автора, потрібно замінити виключно законодавчим закріпленням правових презумпцій, які повинні на рівні закону формулюватися так, щоб не виникало потреби їх розширеного тлумачення – ні судового, ні доктринального. Не можна виводити презумпції, виходячи зі змісту

законодавства, оскільки це не вносить ясності в їх застосування на практиці і позбавляє презумпцію того правового значення, яке вона має насправді.

У цьому зв'язку не можна не згадати про ще одну важливу презумпцію в трудовому праві – тлумачення всіх суперечностей у трудовому законодавстві на користь працівника. На жаль, у чинному законодавстві про працю вона жодним чином не відображена, проте знайшла своє легальне закріплення у проекті Трудового кодексу України. Так, у разі, якщо норма закону того чи того акта законодавства, виданого на підставі закону, або якщо норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника (ч. 2 ст. 18 ТК України).

Варто підбити підсумки, що презумпції у трудовому праві у взаємозв'язку з кореспондуючими їм правовими принципами виражають сутність правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, визначають спрямованість трудового права як галузі. У них, з одного боку, відображаються вихідні принципові засади трудового права, а з іншого, у них закладений механізм реалізації цих основних засад. Як системоутворюючі фактори галузі трудового права презумпції покликані встановлювати певні гарантії для працівників від неправомірних дій роботодавця, що зумовлене захисною функцією трудового права. Під час розробки та прийняття нового Трудового кодексу України треба особливо ретельно підходити до питання формулювання та закріплення правових презумпцій у тексті закону з метою забезпечення збалансування інтересів основних суб'єктів трудових правовідносин – працівника і роботодавця [331, с. 407].

Окрім презумпцій, ще одним специфічним прийомом юридичної техніки, який тісно пов'язаний з юридичними фактами, є правові фікції. У цьому зв'язку доречним буде звернутися до особливостей правових фікцій та дослідити проблеми їх взаємозв'язку з юридичними фактами.

Суть правової фікції полягає у штучному уподібненні або прирівнюванні одне до одного таких речей, які в дійсності різні (а часом навіть протилежні). На відміну від прийому презумпцій, заснованого на прирівнюванні ймовірного (або щонайменше можливого) до істинного, фікція будується по лінії свідомого ототожнення істинного з неістинним. Фікція зводить у ранг істинних неіснуючі речі та заперечує існуючі. Складність розмежування фікцій і презумпцій у тому, що в їхній основі лежить припущення. Але якщо це припущення наперед неістинне, то перед нами фікція, якщо ж воно ймовірне, то це презумпція [391, с. 101-102].

Отже, у теорії права юридична фікція розглядається як визнане законодавцем завідомо неістинне положення, яке вносить формальну визначеність у правове становище особи і таким чином сприяє регулюванню суспільних відносин. Її існування зумовлено насамперед необхідністю подолання прогалин у законодавстві й усунення невизначеності у правовому регулюванні суспільних відносин.

Фікція має, так би мовити, навмисно деформуючий характер, який може полягати у штучному уподібненні або прирівнюванні один до одного таких понять та обставин, які насправді є різними чи навіть протилежними; у визнанні реальними неіснуючих обставин та запереченні існуючих; у визнанні існуючими обставин та ситуацій до того, як вони стали існувати насправді, або виникли пізніше, ніж це було насправді. Фікція завжди є імперативним, безспірним твердженням, тобто обов'язком визнати факти встановленими без будь-яких винятків. Таким чином, іноді правова фікція зумовлює настання певних юридичних наслідків, що дає підстави співвідносити її з юридичним фактом і навіть, на думку деяких вчених, розглядати фікцію як особливий юридичний факт [289, с. 261] або елемент юридичного фактичного складу [35, с. 86-90].

На наш погляд, самі по собі фікції не є юридичними фактами, а лише замінюють їх у тих випадках, коли динаміка трудових правовідносин очікує наявності факту, а реальна дійсність у цьому зв'язку припускається прогалини. З цих же міркувань сумнівним видається включення фікцій як елемента до

юридичного фактичного складу, що, як відомо, становить сукупність юридичних фактів, настання яких необхідно для виникнення певних правових наслідків.

Враховуючи, що фікції є особливим прийомом юридичної техніки, законодавець звертається до нього тільки тоді, коли інші засоби правового регулювання не дозволяють досягнути правового результату. Таким чином, зазначимо, що в чинному трудовому законодавстві фікції не набули особливого поширення, однак в окремих випадках мають місце.

Наведемо такі приклади фікцій у трудовому праві: 1) згідно з ч. 5 ст. 43 КЗпП України у разі пропуску виборним органом первинної профспілкової організації строку, передбаченого для розгляду подання роботодавця про згоду на розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім повної ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 ст. 40 і пунктами 2, 3 ст. 41 КЗпП України, вважається, що профспілковий орган дав таку згоду; 2) частина 1 ст. 123 проекту ТК України встановлює, що днем звільнення працівника з роботи є останній день фактичного виконання працівником трудових обов'язків, а у випадках, передбачених статтею 128 цього Кодексу, – останній день відпустки. Частина 3 цієї ж статті передбачає, що днем звільнення працівника в разі скасування рішення суду про його поновлення на роботі є день, наступний за днем набрання законної сили відповідним рішенням суду; 3) стаття 151 КЗпП України встановлює, що працівник визнається таким, який не мав дисциплінарного стягнення, якщо протягом року з дня його накладення працівника не було піддано новому стягненню;

Необхідно підкреслити, що більшість фікцій унаслідок соціальної спрямованості трудового права встановлені з метою створення гарантій для працівників від можливих недобросовісних дій роботодавців, що дозволяє розглядати основним призначенням цих нетипових нормативних приписів реалізацію захисної функції трудового права.

З урахуванням зазначеного, потрібно зробити висновок, що юридичні фікції повинні використовуватися в трудовому праві тільки у виняткових випадках, якщо відсутня реальна можливість досягнути необхідного правового результату у

сфері правового регулювання трудових відносин за допомогою інших прийомів юридичної техніки. Тому необхідно, щоб правові фікції, закріплені у тексті нормативно-правового акта, відповідали як загальним принципам правового регулювання трудових відносин, так і принципам окремих інститутів трудового права, а також його меті та завданням.

Підсумуємо, що фікції не є, власне, юридичними фактами, водночас мають з ними тісний зв'язок. Так, 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.

Таким чином, у цій частині роботи нами були визначені концептуальні основи юридичних фактів, їх поняття та функції у механізмі правового регулювання трудових відносин, проаналізовані основні підходи до класифікації юридичних фактів у правовій доктрині та запроновано критерії усистемнення юридичних фактів, існуючих у трудовому праві.

Наступний розділ монографії буде присвячено дослідженню юридичних фактів у механізмі виникнення трудових правовідносин, передусім трудового договору, як загальної підстави виникнення трудових правовідносин та інших юридичних фактичних складів, на підставі яких можуть на сьогодні виникати трудові правовідносини.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У МЕХАНІЗМІ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2.1. Трудовий договір як основний юридичний факт у трудовому праві: традиційні та новочасні підходи

Трудовий договір як центральний інститут галузі є чи не найбільш дослідженою категорією у науці трудового права, однак і надалі привертає до себе увагу вчених, як унаслідок свого значення для регулювання трудових відносин, так і з огляду на трансформації, що відбуваються в суспільному житті.

У всіх галузях права та галузевих юридичних науках є базові юридичні конструкції, що визначають галузеву самостійність цих правових утворень. Для трудового права – це трудовий договір. Трудовий договір як базова галузева теоретична конструкція об'єднує та зв'язує всі структурні підрозділи трудового права (робочий час і час відпочинку, охорону праці, заробітну плату тощо). Юридична конструкція трудового договору свідчить про її галузеву юридичну своєрідність. Вона не збігається за багатьма ознаками з конструкцією цивільно-правового договору [167, с. 155].

Безумовно, трудовий договір є багатоаспектним явищем і розглядається переважною більшістю науковців як: 1) основний інститут трудового права та законодавства [119, с. 192], 2) угода про працю між працівником та роботодавцем [379, с. 154], 3) форма реалізації права на працю [283, с. 34], 4) регулятор трудових відносин [60, с. 527], 5) юридичний факт – підстава виникнення трудових правовідносин [224, с. 269; 197; 80; 100].

Досліджуючи проблеми договірного регулювання трудових відносин у сучасних економічних умовах, Н.О. Мельничук навіть віднесла трудовий договір до форм реалізації норм права [176, с. 106]. Не можемо погодитися з таким висновком, адже в теорії права під реалізацією норм права прийнято розуміти

втілення приписів правової норми в діяльності суб'єктів права, розрізняючи чотири основні форми реалізації норм права, а саме: використання, дотримання, виконання і застосування [45, с. 783].

Як влучно зауважила Е.М. Бондаренко, трудовий договір, на відміну від трудового правовідношення, яке є теоретичною абстракцією, також є документом [36, с. 15]. Проте роль трудового договору як документа, на нашу думку, є незначною. Угода сторін не завжди може бути оформлена у вигляді певного документа, до того ж письмового трудового договору за чинним трудовим законодавством взагалі може не існувати, проте це зовсім не заперечує волевиявлення сторін, спрямованого на виникнення трудових правовідносин.

Враховуючи унікальність та багатоаспектність юридичної конструкції трудового договору, варто наголосити, що в межах цього дослідження основна увага буде приділена трудовому договору насамперед у контексті юридичних фактів. Як самостійний різновид договору трудовий договір на сьогодні передбачений нормами права у багатьох державах. Він інформує про відносини між певними суб'єктами під час найманої праці та зумовлює настання передбачених нормами права юридичних наслідків. Отже, без сумніву, це юридичний факт, причому, без перебільшення, він входить до числа найбільш значущих юридичних фактів у будь-якій національній системі трудового права.

У механізмі виникнення трудових правовідносин юридичні факти настають у правовій дійсності, у результаті чого учасники відносин набувають трудових прав і обов'язків. Важливо звернути увагу, що трудові правовідносини не можуть виникнути внаслідок такого виду юридичних фактів, як події (незалежно від їх різновиду – відносні чи абсолютні). Важко уявити також ситуацію, коли подія може входити до правостворювального юридичного складу, що зумовлює виникнення трудових правовідносин. На наше переконання, це неможливо. В окремих випадках до такого юридичного фактичного складу, як один з елементів, можуть входити стани, що детальніше буде досліджено у підрозділі 2.2 роботи.

Таким чином, основним юридичним фактом, який зумовлює виникнення трудових правовідносин, є дія суб'єктів. Враховуючи класифікацію юридичних

фактів-дій на неправомірні та правомірні, а останніх – на юридичні вчинки та юридичні акти, необхідно уточнити, що правоутворювальною дією для виникнення трудових правовідносин може бути лише юридичний акт, який, на відміну від юридичного вчинку, завжди прямо спрямований на досягнення правового результату.

М. Г. Александров у своїй монографії «Трудове правовідношення» присвятив четверту главу підставам виникнення соціалістичних трудових правовідносин, розглянувши їх види, а саме: соціалістичний трудовий договір, підстави виникнення кооперативно-колгоспних трудових правовідносин, акти радянського державного управління [9, с. 219-257].

Під час розгляду функціонування юридичних фактів на етапі виникнення трудових правовідносин, не можна не згадати роботу В.М. Скобелкіна «Трудові правовідносини», у якій висловлено думку про можливість виникнення трудових правовідносин і без трудового договору, зокрема під час залучення до роботи в умовах надзвичайного стану, коли, як пише дослідник, має місце «трудова повинність», під час працевлаштування на роботу в рахунок квоти тощо [348, с. 92-93].

Однак у світлі як чинного законодавства, так і положень проекту Трудового кодексу такі погляди на сьогодні виглядають не дуже переконливо. Так, згідно з ч. 2 ст. 4 проекту не є примусовою працею, а тим більше «трудовою повинністю» робота, що виконується відповідно до законів про правовий режим воєнного і надзвичайного стану. Щодо випадків, коли трудові відносини можуть виникати, так би мовити, без згоди роботодавця, то, на нашу думку, їх варто розглядати як виняток, передбачений державою з метою захисту інтересів окремих категорій працівників.

Передусім трудовий договір як юридичний факт потрібно відносити до групи юридичних актів. Він укладається в результаті правомірних, вольових дій його сторін, які прагнуть досягнення одного результату – виникнення трудових правовідносин. Водночас, як зазначає П.Д. Пилипенко, вільне волевиявлення кожної зі сторін є обов'язковим для виникнення трудових правовідносин. Воно

передбачає досягнення учасниками переддоговірних відносин взаємної згоди за усіма умовами трудового договору [197, с. 37].

Отже, трудовий договір як юридичний факт ґрунтується на принципі свободи праці, тобто сторони вільні обирати одна одну, а вільно досягнута між ними угода передбачає їх вільне волевиявлення. Це впливає з норми ст. 43 Конституції України, у якій вказано: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується», та заборони використання примусової праці.

Трудовому договору як юридичному факту притаманно не тільки наявність правомірних узгоджених дій працівника і роботодавця та їх взаємного волевиявлення на виникнення трудових правовідносин між ними, а й набуття за його допомогою відповідних взаємних прав та обов'язків, тобто на встановлення умов трудового договору. Іншими словами, укладаючи трудовий договір, сторони переслідують мету – створити трудове правовідношення з певним змістом, визначивши взаємні права й обов'язки, а також закріпити умови, що були ними попередньо узгоджені. Таким чином, у механізмі правового регулювання трудових відносин роль трудового договору як юридичного факту 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 цього трудового правовідношення.

Оскільки поняття трудового договору як юридичного факту тісно пов'язане з поняттям трудового правовідношення, варто більш детально зупинитися на їх співвідношенні.

Ця проблема достатньо ґрунтовно вивчалася як у науці радянського трудового права, так і за часів незалежності України. Однак на сьогодні вчені-трудовики не сформулювали єдиного бачення цього питання. Співвідношення змісту трудового договору і трудового правовідношення як форми існування трудового відношення одним із перших ще в 1979 році дослідив О.І. Процевський

у своїй фундаментальній науковій праці «Предмет радянського трудового права» [282, с. 60].

Згодом А.Р. Мацюк у монографії «Трудові правовідносини розвиненого соціалістичного суспільства», посилаючись на О.І. Процевського, дійшов висновку, що «трудовий договір є не тільки юридичним фактом, який породжує виникнення конкретного трудового правовідношення, але й юридичною основою для розповсюдження на взаємовідносини сторін усього трудового законодавства. Звідси правомірною є теза про те, що трудове правовідношення є продуктом взаємодії двох соціальних явищ – трудового права і трудового відношення, оскільки суспільно-трудове відношення – це синтез матеріального змісту та його вольового опосередкування, якому і надається правова форма [172, с. 90]. Проте, на відміну від О.І. Процевського, який розділяв ці поняття, А.Р. Мацюк вважав трудовий договір і трудове правовідношення, що є його результатом, взаємообумовленими, що загалом становлять одне явище: «Можна сказати, що трудовий договір – це трудове правовідношення у статиці, а трудове правовідношення – це трудовий договір у динаміці» [172, с. 91].

В.В. Жернаков, підтримуючи погляди О.І. Процевського, зазначив, що потрібно розрізняти трудовий договір і трудове правовідношення, які є тісно пов'язаними, але різними явищами [101, с. 134].

«З точки зору юридичної форми, – пише В.Д. Шахов, – трудовий договір є угодою, що має достатньо визначений зміст, який не збігається повністю зі змістом трудового правовідношення» [424, с. 134].

Як видається, більш аргументованою є позиція тих вчених, які вважають, що зміст трудового договору та зміст трудового правовідношення не збігаються за обсягом. Таку позицію займає, зокрема, Е. М. Бондаренко: «Трудовий договір, будучи укладеним і породжуючи таким чином трудове правовідношення, якби впускає у свій зміст ті права й обов'язки, які до того були неперсоніфікованими, "нікому не належали", і встановлює їх приналежність конкретним суб'єктам конкретного правовідношення. Джерело відсутності збігу у змісті обох понять треба шукати у приватно-публічній природі трудового права» [36, с. 33-34].

А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова також зазначають, що зміст трудового договору утворює сукупність усіх його умов, які визначають права й обов'язки сторін, а змістом трудового правовідношення є права й обов'язки його суб'єктів, що визначаються трудовим договором і трудовим законодавством, іншими нормативними правовими актами, які містять норми трудового права, колективними договорами, угодами, локальними актами. Відповідно зміст трудового правовідношення є ширшим, ніж договірні зобов'язання сторін [166, с. 714].

Погоджуємося з тими вченими, які відстоюють позицію щодо нетотожності трудового договору і трудового правовідношення, а також їх змісту. З цього приводу переконливим є твердження К.Л. Томашевського, який відзначив: «Трудовий договір як полісемантичне поняття може розглядатися у різних значеннях (юридичний факт, триваюче договірне зобов'язання, правовий документ, правовий інститут). Трудове правовідношення є триваючим правовим зв'язком, що виникає між працівником і роботодавцем після укладення трудового договору, та виражається в їхніх взаємних кореспондуючих правах та обов'язках» [376, с. 14].

Трудовий договір як модель трудового правовідношення розглядає О.В. Сгибньова. Під ним вона розуміє договірне зобов'язання між працівником та роботодавцем, зміст якого складають суб'єктивні права й обов'язки сторін, встановлені їхнім волевиявленням. Трудовий договір у цьому аспекті, на її думку, є підставою для розвитку трудового правовідношення, а також реалізації працівником і роботодавцем суб'єктивних прав та обов'язків, передбачених нормами трудового законодавства, колективного договору, угоди, локальних нормативних актів [312, с. 12]. Розгляд трудового договору як правовідношення призводить до змішування двох зовсім різних понять – змісту трудового договору та змісту трудового правовідношення. Це може призвести до того, що до змісту трудового договору як угоди сторін включатимуть те, що сторони не уповноважені погоджувати, зокрема норми трудового законодавства, колективного договору, угоди, тобто умови, які не можуть бути предметом

домовленостей працівника і роботодавця, оскільки не залежать від їхньої волі [312, с. 11-12].

Таким чином, поняття трудовий договір і трудове правовідношення не є тотожними, адже в механізмі правового регулювання трудових відносин трудовий договір не може одночасно виконувати дві різні функції – юридичного факту і правовідношення.

Водночас цікавою є думка Н.Д. Гетьманцевої про те, що трудовий договір завдяки своїй основній властивості юридичного факту, створивши трудове правовідношення – категорію предмета, сам починає його регулювати, як категорія методу. При цьому, змістовна частина трудового договору застосовується переважно в безпосередньому зв'язку із законом або під його дією [60, с. 527].

Отже, основним юридичним фактом виникнення трудових правовідносин на сьогодні є трудовий договір, який може бути як самостійним юридичним фактом, так і елементом юридичного фактичного складу.

Не можемо погодитися з В.А. Андроновною, яка відстоює думку про віднесення трудового договору до юридичних складів, адже, з позиції дослідниці, якщо укладення трудового договору вважати одиничним юридичним фактом, то необхідно визнати, що складові цієї процедури не мають самостійного юридичного значення та самостійних юридичних наслідків [16, с. 62]. Дослідниця стверджує: «Навіть у випадках звернення працівника із заявою про прийняття на роботу, навіть у випадках, коли роботодавець не зобов'язаний укласти з ним трудовий договір, роботодавець все одно повинен відреагувати на таку заяву (укласти трудовий договір або відмовити в його укладенні). Тобто і в цьому разі дії працівника можна вважати юридичними фактами» [16, с. 63]. Такий підхід, на нашу думку, є хибним, адже звичайне укладення трудового договору не можна порівняти з такими підставами виникнення трудових правовідносин, як призначення на посаду, обрання за конкурсом, у яких підписання трудового договору є лише одним з кількох юридичних фактів, зазвичай завершальним у юридичному фактичному складі. Як було аргументовано дисертантом у

попередньому розділі, трудовий договір є складним юридичним фактом, елементами складу якого здебільшого є заява працівника про прийняття на роботу; підписання трудового договору, у випадку його укладення у письмовій формі, видання роботодавцем наказу (розпорядження) про прийняття на роботу; ознайомлення працівника з наказом, локальними нормативними актами; проведення інструктажу; фактичний початок роботи [338, с. 287-288].

Трудовий договір як юридичний факт зумовлює виникнення правовідносин, що мають певний зміст, і, як зазначає Е.М. Бондаренко, розкривається через такі поняття, як угода, виникнення трудових правовідносин, укладення, момент укладення, вступ у силу, оформлення [36, с. 79].

І в ст. 21 КЗпП України, і в ст. 31 проекту Трудового кодексу України поняття трудового договору визначається через поняття «угода» між працівником та роботодавцем. Аналізуючи інші норми вказаних кодексів, можна дійти висновку, що терміни «договір» та «угода» застосовуються законодавцем переважно як синоніми, однак у певних випадках, вони є різними за обсягом.

Термін «угода» передбачає свободу її учасників. Останнім часом набувають актуальності проблеми свободи праці, свободи трудового договору, свободи волі та волевиявлення сторін трудового договору. За останні роки в науці трудового права з'явилися окремі дослідження, присвячені цій тематиці, зокрема варто згадати роботу Л.Ю. Бугрова «Проблеми свободи праці в трудовому праві Росії», дисертаційні дослідження на здобуття наукового ступеня доктора наук О.О. Коваленко «Правові проблеми свободи волі сторін при укладенні, зміні та припиненні трудового договору» (2015 р.) та Т.А. Занфірової «Свобода праці в трудовому праві України» (2017 р.).

Оскільки переважним видом юридичних фактів у трудовому праві, як вже зазначалося вище, є дії суб'єктів, а саме вольові акти, при дослідженні юридичних фактів у трудовому праві не можна не взяти до уваги проблеми свободи сторін трудового договору, поняття та співвідношення волі та волевиявлення сторін трудового договору.

Свобода трудового договору, як зазначають С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко, «знаходить свій прояв у тому, що кожен має право: а) розпоряджатися своїми здібностями до праці; б) обирати рід діяльності або ж відмовитися від будь-якої діяльності; в) запропонувати себе як найманий працівник будь-якому роботодавцеві; г) вільно обговорювати умови трудового договору – погоджуватися з ними або відмовлятися від них» [223, с. 335].

Проте варто погодитися з О.І. Процевським, що в такому контексті йдеться тільки про свободу волі однієї сторони трудового договору – працівника. Але ж трудовий договір – двостороння угода, яка має враховувати волю і другої сторони. Окрім інтересів працівника, є інтереси роботодавця, які базуються на виробничих потребах саме в цьому працівнику. Виникає ситуація, у якій мають бути збалансовані інтереси та потреби двох сторін [284, с. 187].

Поняття волі, як зазначає К.С. Тишкович, у науці, предметом розгляду якої воно є, визначається по-різному. У праві воля є однією з форм правосвідомості та становить цілеспрямоване прагнення до реалізації дій, результатом яких є настання юридично значущих наслідків. Волевиявлення – це виявлення волі або зовнішня форма її вираження [372].

«Свобода волі – внутрішній психічний стан, що означає можливість безперешкодного внутрішнього самовизначення людини у виконанні тих чи тих цілей і задач особистості. Воля з будь-якими обмеженнями, яка не володіє свободою, не є волею у повному значенні цього слова. А втім, реалізуватися ця можливість здатна лише у формі волевиявлення, яке стикається із залежністю від природних, соціальних та інших умов зовнішнього світу» [309, с. 22].

На думку Л.Ю. Солодовник, дослідження волі в юридичних актах є перспективним для теорії юридичних фактів трудового права. Юридичні акти – це свідомі та цілеспрямовані дії на досягнення конкретного правового результату. Тому тільки повна єдність волі та волевиявлення може бути підставою для юридичної оцінки поведінки суб'єкта та призвести до бажаних правових наслідків. І навпаки, для того щоб констатувати правомірність настання відповідних наслідків необхідно встановити існування таких волевиявлень

суб'єктів, які мали намір викликати передбачені законом наслідки. Тому, перевіряючи правомірність появи юридичних актів, необхідно переконатися у відсутності недоліків у волевиявленні суб'єктів, здатних викликати дефектність таких фактів. У цьому випадку правомірність встановлення юридичних наслідків взагалі заперечується або вимагає додаткового підтвердження [353, с. 101].

Як і будь-який інший договір, трудовий договір як основний юридичний факт, що зумовлює виникнення трудових правовідносин, також спрямований на виникнення взаємних прав та обов'язків, встановлення правового зв'язку між працівником та роботодавцем. У цьому контексті свобода волі сторін трудових правовідносин – складне явище насамперед через те, що лише самого проголошення її недостатньо для практичного втілення [318, с. 136].

Ще Л.С. Таль у свій час звертав увагу на те, що «у дійсності угода сторін у сфері трудових відносин надзвичайно часто зводиться до простої згоди одного з контрагентів підкорятися певному порядку речей у відомих межах та вказівкам іншого контрагента [365, с. 382].

Очевидно, що в наш час в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці можливість працівника впливати на зміст трудового правовідношення на всіх стадіях його існування набагато менша порівняно з можливостями роботодавця. Зокрема, під час укладення трудового договору саме працівник багато в чому обмежений у свободі вибору його умов. Здебільшого він може лише погодитися на те, що пропонує роботодавець, навіть якщо такі умови не відповідають законодавчим гарантіям. Крім того, у практиці нерідко трапляються випадки зміни істотних умов праці або переведення працівника на іншу роботу, на які він змушений дати згоду під загрозою звільнення. Розповсюджено також звільнення працівника «за власним бажанням» без виявлення такого бажання насправді або шляхом підписання ним відповідної заяви без конкретної дати вже під час прийняття на роботу.

Наведені ситуації є так званими дефектними юридичними фактами з вадами волі. На перший погляд, дії працівника характеризуються наявністю

зовнішньо вираженої бездоганної волі, однак вона була сформована під впливом обставин, що викривляють його істинну внутрішню волю.

Варто відзначити, що чинне законодавство про працю України залишило цю проблему без належної уваги. Проте, на відміну від КЗпП України, проект Трудового кодексу України містить кілька статей, покликаних захистити свободу волі працівника. Так, наприклад ст. 85 проекту передбачає правило щодо неприпустимості дій, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі, і встановлює пряму заборону на такі дії з боку роботодавця, що варто повністю підтримати.

З питаннями волі та волевиявлення сторін трудового договору тісно пов'язана проблема дефектності юридичних фактів.

Дефектні юридичні факти та склади – негативне явище у правовій системі. Виникнення юридичного факту з тією чи тією вадою ускладнює процес правового регулювання трудових відносин, захист законних прав та інтересів громадян. Питання дефектності юридичних фактів у трудовому праві має істотне значення для правотворчої та правозастосовної діяльності, що зумовлює необхідність звернутися до теоретичного розгляду цієї проблеми.

Поняття дефектності юридичних фактів сягає корінням ще в римське право, у якому існувало чимало суджень з приводу дефектів волі та волевиявлення під час укладення угод. Римське право водночас вимагало і суворого дотримання встановленого порядку під час вчинення юридичних дій, а будь-який «незначний» дефект міг викликати недійсність правочину.

Дефект – з лат. «defectus», що означає «неповний, з вадою, з недоліком». На сьогодні в юридичній науці загальновизнано, що юридичний факт визнається дефектним у тих випадках, коли його ознаки не відповідають моделі, закріпленій у гіпотезі юридичної норми. Наприклад, під час укладення трудового договору сторони включають до нього умову про встановлення тривалості робочого часу, що перевищує максимальну норму робочого часу, передбачену трудовим законодавством. Це породжує дефект такого трудового договору.

Якщо проблема юридичних фактів є достатньо опрацьованою як у теорії права, так і в галузевих науках, то питанню дефектності юридичних фактів присвячено небагато уваги. Одним із відомих дослідників, які ґрунтовно займалися цією проблематикою, є російський учений В.Б. Ісаков. «У процесі встановлення юридичних фактів, – зазначав він, – нерідко виявляється, що вони мають різного роду недоліки, дефекти. В одних випадках, ці дефекти пов’язані із змістом юридичного факту (наприклад, відсутність необхідного стажу), в інших — із зовнішньою формою його вираження та закріплення (наприклад, дефект у документі, що посвідчує стаж)». За твердженням дослідника, може бути абсолютною та відносною. Абсолютна дефектність юридичного факту виникає тоді, коли соціальна обставина взагалі втрачає юридичне значення і не може використовуватися як юридичний факт. Відносна – це дефектність тільки для конкретного правовідношення. Вона не виключає юридичної ролі факту в інших правовідносинах. Наприклад, невизнання стажу, який дає право на пенсію на пільгових умовах, не виключає використання цього юридичного факту для призначення пенсії на загальних умовах. Дефектність юридичного факту має в своїй основі дефектність соціально-юридичної ситуації. Дефектною потрібно вважати таку ситуацію, у якій відсутні деякі необхідні ознаки або присутні ті, що не передбачені законодавством [117, с. 118-119]. Ці твердження на сьогодні розділяє більшість учених-правознавців.

В.Б. Ісаков вдало продемонстрував дефектність юридичних фактів на прикладі ситуацій, пов’язаних із переведенням працівників. Три групи ситуацій він виділяє як основні: переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації; переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію у цій самій місцевості; переведення на роботу в іншу місцевість. «Виходячи із змісту ч. 1 ст. 32 та ст. 33 КЗпП, – зауважує вчений, – до них примикають декілька більш вузьких груп ситуацій (модифікацій): переведення працівника на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією; тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором. Дефектними ситуаціями в цьому випадку варто визнати

переведення працівника на іншу роботу без його згоди та переведення працівника на іншу роботу під час виникнення надзвичайних обставин без його згоди, якщо така робота протипоказана йому за станом здоров'я або строк переведення перевищує один місяць» [117, с. 118-119].

Таким чином, 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 також звернути увагу, що дефектом виступає сама невідповідність, а дефектність є характеристикою якості юридичного факту [324, с. 314].

Вагоме теоретичне та практичне значення має аналіз причин виникнення дефектів юридичних фактів, що дасть змогу запобігти виникненню подібних дефектів у майбутньому та, беззаперечно, позитивно відобразиться на правозастовчій практиці.

У науці існують різні погляди щодо причин виникнення дефектів юридичних фактів, найвагомішими з яких визнаються зміна юридичного значення та фальсифікація юридичних фактів. Оскільки суспільне життя не стоїть на місці, отже, і факти не залишаються незмінними. Може змінитися громадська оцінка факту, його юридичне значення. Зміни у факті бувають і внутрішніми, прихованими. Вони можуть полягати в розходженнях між змістом факту та зовнішньою оболонкою його виразу. Наприклад, громадянин, який має диплом про спеціальну освіту, може з часом втратити необхідні знання та навички. Але юридичний факт (наявність спеціальної освіти) зовнішньо залишається без змін. Він зберігається, оскільки існує «зовнішня оболонка» – документ, диплом. «Плинність» соціальних фактів, здатність до їх внутрішньої трансформації має принципове значення. Вона повинна враховуватися під час визначення «конструкції» правового регулювання в тій чи тій сфері відносин, у процесі кодифікації законодавства, у правозастосовній діяльності [421, с. 79]. Отже, у правовому регулюванні триваючих правовідносин, зокрема трудових, повинен передбачатися періодичний контроль за юридичними фактами, на яких

ґрунтується надання прав і покладення обов'язків. Деякі форми такого контролю передбачені законодавством про працю, наприклад періодична атестація працівників, яка має на меті перевірку знань та професійних якостей працівника, або переобрання на посаду тощо.

Ще однією з причин дефектності може бути фальсифікація юридичних фактів. Розмежовують два види фальсифікації. По-перше, це штучна фабрикація фактичних обставин, що імітують юридичні факти з метою досягнення отримання прав або звільнення від обов'язків (наприклад, імітація хвороби), і, по-друге, створення фіктивних доказів (підроблених документів, довідок, речових доказів) про неіснуючі юридичні факти. Розрізняють також повну, часткову фальсифікацію юридичного факту та фальсифікацію одного з елементів фактичного складу [421, с. 80]. Незважаючи на те, що фальсифікація юридичних фактів є грубим порушенням, не завжди вона викликає належні наслідки. Зокрема, у наш час чітко не передбачена відповідальність особи за надання під час прийняття на роботу фіктивних документів (характеристики, трудової книжки, диплома тощо).

Як уже зазначалося вище, істотне значення має і класифікація дефектних юридичних фактів та складів. Вона сприятиме належній оцінці порушень у юридичних фактах та складах, правильному вирішенню дефектних ситуацій правозастосовними органами. У загальній теорії права дефекти в юридичних фактах класифікуються залежно від їх юридичного значення та за ознакою виправлення останніх [117, с. 119]. Така класифікація цілком може бути застосована і для дефектів юридичних фактів у трудовому праві.

Залежно від юридичного значення дефектів виділяють такі різновиди: 1) неспроможність, коли соціальні факти лише імітують деякі юридично значущі обставини, хоча насправді не є ними. Факт, що юридично не відбувся, не може викликати правові наслідки (якщо він одночасно не є правопорушенням). Якщо ж позитивні правові наслідки помилково настали, вони підлягають повному та безумовному анулюванню; 2) недійсність, коли фактична передумова виникає з істотними порушеннями, за яких неможливим є настання правових наслідків.

Прикладом першої групи дефектів може бути ситуація, коли трудовий договір був укладений шляхом видання роботодавцем наказу про прийняття на роботу працівника, але працівник так і не приступив до виконання своїх трудових обов'язків. До другого різновиду дефектів належать випадки визнання трудового договору недійсним, а саме в разі укладення його з особами без дотримання вимог щодо граничного віку прийняття на роботу, або визнаними у встановленому порядку недієздатними тощо.

Неспроможність та недійсність факту близькі за юридичним значенням, але не тотожні. Для настання їх правових наслідків може бути передбачений різний процедурно-процесуальний порядок. Законодавство допускає в окремих випадках можливість виправлення недійсних фактичних передумов та надання їм юридичної сили. Юридичні факти і склади, які не відбулися, за жодних умов не можуть бути визнані дійсними. Крім наведених вище неспроможності та недійсності, розмежовують також такий тип дефектності, як часткова дефектність, коли у фактичній передумові можна розмежувати «здорову» та дефектну частини. Цей тип дефектності пов'язаний зазвичай із процедурою встановлення юридичних фактів, їх документальним оформленням [117, с. 121]. Наприклад, не видання роботодавцем наказу про прийняття на роботу працівника без поважних причин у випадку наявності письмового трудового договору між сторонами здебільшого не зумовлює визнання юридичного факту укладення такого договору недійсним, а свідчить лише про дефектність факту, яка може бути в подальшому усунена.

За ознакою їх виправлення дефекти юридичних фактів можна поділити на *поправні* (порушення, які можна виправити, відновивши повноцінність фактичної обставини; прикладом поправного дефекту може бути, зокрема, пропуск строку. Так, відповідно до ч. 2 ст. 225 КЗпП України у разі пропуску з поважних причин встановленого для звернення до комісії по трудових спорах строку вона може його поновити); *частково поправні* (такі порушення, які можна виправити лише у певному обсязі) та *непоправні* (коли дефекти неможливо виправити; наявність непоправного дефекту викликає найчастіше повну недійсність юридичного факту).

Очевидно, що дефекти можуть траплятися не тільки в юридичних фактах, а й у юридичних складах. У структурі юридичного складу дефекти розмежовують на порушення в елементах юридичного складу і порушення у способі зв'язку елементів юридичного складу. Серед порушень в елементах юридичного складу виділяють: дефектність елемента та наявність «зайвого» факту. Елемент складу може бути дефектним із різних причин. Наприклад, до грудня 2014 року під час укладення трудового договору між працівником і роботодавцем – фізичною особою – роботодавець повинен був у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем проживання свого проживання (ст. 24-1 КЗпП України). За умови недотримання встановленої законом процедури реєстрації трудового договору дефектним ставав увесь юридичний склад.

Одним із порушень у структурі юридичного складу, як зазначалося вище, є включення «зайвого» елемента, тобто коли за наявності всіх елементів юридичного складу виявляється, що до складу включений «зайвий» елемент, який докорінно змінює його соціальну сутність та юридичне значення. Прикладом може бути юридична ситуація з незадовільним результатом випробування під час прийняття на роботу, коли розірвання трудового договору з працівником здійснюється роботодавцем на підставі п. 11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

На думку Г.М. Чувакової, закріплений у законі обов'язок роботодавця працевлаштувати вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років та одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, є так званим «позитивним дефектом», соціальна роль якого полягає у наданні деяких переваг певним категоріям суб'єктів правовідносин [421, с. 77-78].

Отже, можна зробити висновок, що, виходячи із специфіки трудових правовідносин, яким притаманний тривалий та переважно безперервний характер, у тих випадках, коли це відповідає інтересам сторін (насамперед працівника) норми трудового законодавства повинні бути спрямовані на збереження правових

наслідків, що виникають із дефектних юридичних фактів або складів з подальшим можливим виправленням дефектів.

У трудовому праві дефектність юридичних фактів тісно пов'язана з питанням недійсності договорів про працю, і передусім трудового договору або окремих його умов.

Цю проблематику досліджували такі вчені, як М.Й. Бару, О.К. Безіна, Н.Б. Болотіна, І.В. Зуб, Ю.Ф. Ільїн, Т. В. Парпан, П.Д. Пилипенко, В.А. Русакова, Л.О. Сироватська й інші. На сьогодні це питання не втратило своєї актуальності з огляду на розробку нового Трудового кодексу України, у якому вперше отримали втілення норми, що передбачають підстави визнання недійсними трудових договорів або окремих їх умов, а також наслідки такого визнання.

Щодо чинного законодавства, то згідно зі ст. 9 КЗпП України недійсними визнаються ті умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством. Питання, чи є те або те положення таким, що погіршує становище працівника, на сьогодні достатньо легко може бути вирішене, оскільки здебільшого закон встановлює визначений мінімум прав працівників. Складніше розібратися в тих випадках, коли якесь питання взагалі не врегульоване у законодавстві. Наприклад, чи можна вважати дійсною угоду, за якою найманий працівник зобов'язується після припинення трудового договору не влаштовуватися на роботу на підприємство-конкурент. З одного боку, така окремо взята умова погіршує становище працівника, а з іншого, не можна не враховувати і те, що як компенсація за таку умову працівник може претендувати на більш високу винагороду.

За твердженням авторів «Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю», «в цілому ст. 9 КЗпП стала певною перешкодою для впровадження ринкових елементів у трудові відносини. Ринок передбачає взаємні поступки договірних сторін, досягнення компромісу шляхом взяття на себе кожною зі сторін трудового договору додаткових порівняно з законодавством прав. Однак ця стаття забороняє працівникові брати на себе обов'язки, не передбачені законодавством і відмовлятися від прав, передбачених

законодавством, тому що це погіршило б його становище порівняно з законодавством. Трудові відносини таким чином, консервуються на рівні мінімуму трудових прав працівників і максимуму їх обов'язків» [183, с. 75].

У своїй першій редакції КЗпП Української РСР 1971 року містив положення, згідно з яким недійсними повинні були визнаватися всі умови договорів про працю, які так чи інакше суперечили чинному законодавству. Шляхом внесення відповідної поправки у 1988 році до ст. 5 Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю, а згодом і до Кодексу законів про працю Української РСР, ситуація була змінена, що надало більшу свободу сторонам трудового договору у встановленні додаткових гарантій, порівняно із закріпленими на рівні закону. Хоча при цьому так і не було передбачено правового механізму реалізації положень щодо визнання умов договорів про працю, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством, недійсними. Прогалиною у правовому регулюванні було і залишається досі також питання чіткого визначення органів, які можуть визнавати умови договорів про працю недійсними, та юридичні наслідки такого визнання [328, с. 105].

З метою дослідження окресленої проблеми варто звернутися до робіт визнаних теоретиків трудового права початку 20-го століття, зокрема К.М. Варшавського, який присвятив велику увагу цьому питанню. Вчений визначив чотири обмеження дійсності індивідуальної угоди сторін трудового правовідношення. По-перше, умови трудового договору не повинні погіршувати становища працівника порівняно з умовами, встановленими законодавством про працю. По-друге, трудовий договір не може містити умов, що погіршують становище працівника порівняно з умовами колективного договору. Третє обмеження пов'язувалося з недопущенням таких умов, які погіршують становище сторін порівняно з правилами внутрішнього розпорядку. І, нарешті, останнє обмеження, яке виокремив учений, – недійсними є умови, які спрямовані на обмеження політичних та загальногромадянських прав працівників [42, с. 61].

Питання щодо можливості існування інституту недійсності трудового договору, визнання недійсним трудового договору загалом або тільки окремих

його умов, наслідків такого визнання в науці трудового права були і на сьогодні залишаються предметом наукової дискусії.

М.Й. Бару вважав, що укладені договори загалом, а не окремі їх умови, суперечать закону і тому повинні бути визнані недійсними [24, с. 8].

Інші автори пропонували розмежовувати випадки визнання недійсним трудового договору загалом і випадки визнання недійсними окремих умов трудового договору. Ю.Ф. Ільїн вказував, що тільки протизаконні умови трудового договору, які не можуть встановлюватися сторонами договору, ведуть до недійсності договору загалом (наприклад відсутність в однієї зі сторін трудової правосуб'єктності, вади волі суб'єктів). Всі інші умови трудового договору, хоч і суперечать закону, проте не можуть зумовлювати визнання договору недійсним загалом [112, с. 6].

За твердженням Т.В. Парпан, у трудовому праві немає підстав визнавати трудовий договір недійсним, якщо не дотримано вимог щодо його змісту. Водночас така можливість не виключається, якщо недійсність буде стосуватися більшої частини (або всіх) істотних умов трудового договору [194, с. 357].

Не можна не проаналізувати існуючі в науковій галузевій літературі погляди щодо недоцільності існування в трудовому праві такої конструкції, як недійсність трудового договору.

Категоричним противником інституту недійсності трудового договору виступила О.О. Коваленко. Посилаючись на висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658), у якому піддається сумніву можливість застосування у трудовому праві поняття недійсності трудового договору, притаманного цивільному праву, дослідниця дійшла висновку про неприйнятність недійсності трудового договору у трудовому праві: «Людина та її здатність до праці – це не товар, тому слід ще раз наголосити, що термінологія, яка застосовується до об'єктів матеріалізованого світу – цивільно-правова термінологія, – у трудовому праві дійсно недоречна» [130, с. 102].

А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова з цього приводу зауважують: «Юридична конструкція цивільно-правового договору істотно вплинула на становлення та розвиток інституту трудового договору. Договір як інститут права сформувався в цілому в рамках класичної цивілістики, у зв'язку з чим звернення вчених-трудоників до цивільно-правових конструкцій актуально і своєчасно. Але при цьому очевидно, що трудовий договір в силу особливої його природи (особистий характер трудових відносин, підкорення працівника владі роботодавця, публічні обмеження сторонами змісту трудового договору та ін.) не може в «чистому вигляді» безпосередньо запозичувати ті чи ті цивілістичні конструкції, як-от: недійсність трудового договору, істотні умови праці» [166, с. 394]. Дослідники також наводять приклади, як вирішується ця проблема у законодавстві зарубіжних країн: або в рамках застосування цивільно-правових норм, або трудового законодавства шляхом внесення адаптованих до трудових відносин норм щодо недійсності договорів про працю. Наприклад, у Греції за наявності прогалин у трудовому законодавстві широко застосовується в субсидіарному порядку Цивільний кодекс. У деяких державах трудові договори регулюються цивільним законодавством з урахуванням особливостей цього договору, у ФРН – Германським цивільним уложенням, в Італії – Цивільним кодексом 1942 р. [168, с. 731].

У трудовому законодавстві Республіки Білорусь передбачено інститут недійсності трудового договору. Відповідно до ст. 22 Трудового кодексу Республіки Білорусь трудовий договір визнається недійсним у випадку його укладення: 1) під впливом обману, насильства, погрози, а також, якщо він укладений на вкрай не вигідних для працівника умовах унаслідок збігу тяжких обставин; 2) без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір); 3) з громадянином, визнаним недієздатним унаслідок душевної хвороби або слабоумства; 4) з особою, молодшою 14 років; 5) з особою, яка досягла 14 років, без письмової згоди одного з батьків (усиновителя, піклувальника) [386, с. 17].

На наш погляд, сучасному трудовому праву, яке в свій час вийшло з цивільного права, так чи інакше перейнявши чимало цивільно-правових

конструкцій, для належного розвитку відповідно до існуючих суспільних відносин та потреб часу не варто побоюватися і сьогодні запозичувати ті чи ті правові конструкції із 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.

Дійсність трудового договору й окремих його умов залежить від дійсності утворюючих його елементів. Тому недійсні трудові договори можна згрупувати залежно від того, який з елементів трудового договору виявився дефектним. Недійсні трудові договори можна поділити на договори з вадами суб'єктного складу, з вадами волі сторін і з вадами умов договору.

Норма, яка передбачає недійсність трудового договору або окремих його умов, на сьогодні отримала своє втілення поки що лише у проекті Трудового кодексу України. Відповідно до ст. 47 трудовий договір є недійсним у разі його укладення: 1) з особами без дотримання вимог, передбачених частинами третьою, четвертою та п'ятою ст. 20 Кодексу (щодо віку, з якого дозволяється укладення трудового договору); 2) з особою, визнаною у встановленому порядку недієздатною; 3) у разі його укладення з неповнолітніми особами без дотримання певних вимог; 4) в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами.

Трудовий договір може бути визнаний недійсним за рішенням суду, якщо його укладено: 1) під впливом оман, погрози, примушення; 2) без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір); 3) в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами.

Окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони: 1) погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором; 2) мають дискримінаційний характер.

Отже, виходячи із змісту цієї норми проекту, трудовий договір із вадами в суб'єкті є недійсним з моменту його укладення, а трудові договори з вадами волі визнаються недійсними за рішенням суду.

Варто повністю погодитися з Г.І. Чанишевою та Б.А. Римарем, які критично оцінили включення до наведеної статті проекту Трудового кодексу такого

формулювання, як «в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами», оскільки таке неконкретне формулювання не сприятиме ефективності норм Трудового кодексу, спричинить складності у правозастосуванні [417, с. 37-38].

Трудовий договір з вадами в суб'єкті пов'язаний з недієздатністю громадян і з виникненням трудової правосуб'єктності. Наприклад, якщо в цивільному праві правоздатність може існувати за відсутності дієздатності, то у трудовому праві правоздатність нерозривно пов'язана із дієздатністю. У трудових правовідносинах особа зазвичай визнається правоздатною та дієздатною одночасно. На сьогодні у ст. 188 КЗпП України встановлено, що не допускається прийняття на роботу осіб, які молодші шістнадцяти років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які не досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоду здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Роботодавець під час укладення трудового договору завжди зацікавлений у тому, щоб працівник виконував свої трудові обов'язки. Якщо ж працівник виконує їх неналежним чином, то зазвичай до нього застосовуються заходи дисциплінарного впливу. Тому роботодавець зацікавлений в укладенні трудового договору з дієздатною особою. Укладення трудового договору з особою, визнаною недієздатною у встановленому порядку, не допускається. За правилами цивільного законодавства визнання особи недієздатною здійснюється тільки судом у порядку, визначеному цивільно-процесуальним законодавством. Якщо на момент укладення трудового договору існувало судове рішення, яке набрало законної сили, щодо визнання особи недієздатною, то незалежно від часу, коли про це стало відомо роботодавцю, трудовий договір повинен бути визнаний недійсним. Якщо ж працівник визнаний судом недієздатним унаслідок душевної хвороби після укладення трудового договору, то в цьому випадку будуть відсутні

підстави для визнання трудового договору недійсним. У такій ситуації трудовий договір може бути розірваний за ініціативою роботодавця у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді внаслідок стану здоров'я або за заявою законних представників.

Тісно пов'язані з недійсністю трудового договору у зв'язку з вадами в суб'єктному складі випадки порушення правил прийняття на роботу, наслідком яких є припинення трудових відносин. Прикладом може бути прийняття на роботу, пов'язану з грошовими чи матеріальними цінностями, осіб, які мають не зняту чи непогашену судимість за корисливі злочини. У кримінальному законодавстві основним чи додатковим покаранням є заборона займати певні посади або займатися певною діяльністю протягом визначеного вироком строку. Якщо за таких обставин трудовий договір укладений, він повинен бути визнаний недійсним з моменту його укладення та розірваний у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу. У проекті Трудового кодексу правові наслідки, що настають у таких випадках, врегульовані в окремій ст. 104, згідно з якою «трудові відносини припиняються у разі прийняття на роботу працівника, який відповідно до законодавства не мав права її виконувати, якщо зазначені порушення не можуть бути усунені. У разі, якщо порушення правил прийняття на роботу сталося не з вини працівника, такий працівник може бути звільнений на цій підставі лише в разі його відмови від переведення або неможливості переведення на іншу роботу».

Недійсність трудового договору з вадами волі має місце, коли відсутнє реальне волевиявлення однієї або обох сторін на укладення трудового договору, а факт його укладення відбувся внаслідок стороннього впливу на одну чи обидві сторони. Трудові договори, які укладаються під впливом обману, характеризуються наявністю вираженої ззовні на перший погляд бездоганної внутрішньої волі, однак вона була сформована під впливом обставин, що викривили істинну волю особи. Оскільки обман – умисне введення в оману сторони за договором іншою стороною, то, звісно, під час укладення трудового договору він стосується істотних моментів формування внутрішньої волі, тобто

при достовірному наданні яких трудовий договір не був би укладений. Укладення трудового договору під впливом обману можна продемонструвати таким прикладом. Влаштуваючись на роботу медсестрою, громадянка К. надала роботодавцю підроблений диплом про середню спеціальну медичну освіту. Укладаючи трудовий договір, роботодавець не припускав, що диплом є фальшивим. Водночас громадянка К., надаючи підроблений диплом, усвідомлювала, що без диплома про спеціальну медичну освіту вона не зможе влаштуватися на роботу медсестрою. У ч. 2 ст. 24 КЗпП України закріплений обов'язок громадянина у випадках, передбачених законодавством, подати документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію). У цьому випадку, незалежно від часу, коли роботодавцю стало відомо про підроблений диплом, укладений трудовий договір має бути визнаний судом недійсним.

Під удаваним трудовим договором потрібно розуміти договір із відсутністю правових наслідків, які б повинні були мати місце під час трудових відносин. Такі трудові договори укладаються з метою удаваності правових наслідків, без бажання їх настання в реальності. За таких обставин як роботодавець, так і працівник можуть мати свої корисливі цілі. Наприклад, особа заради внесення до трудової книжки відомостей про стаж роботи на певній посаді домовилася з роботодавцем про укладення трудового договору. Сторони погодилися, що ця особа не буде виконувати роботу, а роботодавець не буде їй відповідно виплачувати заробітну плату. Удаваний трудовий договір також може укладатися лише в інтересах роботодавця, зокрема з метою отримання податкових пільг підприємство укладає удавані трудові договори з інвалідами тощо. Для визнання такого трудового договору недійсним необхідно звертатися до суду.

Окрім підстав визнання трудового договору чи окремих його умов недійсними, довгий час у науці трудового права обговорювалося питання щодо правових наслідків такого визнання. Більшість учених-трудоваків зійшлася в поглядах стосовно того, що до трудового договору не можна застосовувати наслідки визнання недійсними цивільно-правових угод. Як справедливо зазначив Ю.Ф. Ільїн, застосування двосторонньої реституції до недійсних трудових

договорів неможливо, оскільки, по-перше, витрачену працю не можна повернути, а по-друге, цю працю не можна не оплатити, оскільки це буде суперечити конституційному принципу оплатності праці [112, с. 7]. Таким чином, якщо наслідки визнання недійсними трудових договорів не припустимо запозичувати з цивільного права, то логічно поставало питання щодо обґрунтованості спеціальних правових наслідків визнання умов трудового договору недійсними.

Як вже було зазначено, у чинному КЗпП України правові наслідки недійсності трудових договорів не врегульовані.

У радянській теорії трудового права до таких наслідків відносили дві групи правових наслідків: 1) розірвання трудового договору; 2) приведення недійсних умов трудового договору у відповідність до законодавства.

Критерієм розмежування і вибору того чи того правового наслідку, на думку деяких учених-трудоуників, повинна стати категорія можливості чи неможливості усунення протиправності умови трудового договору. О.К. Безіна зазначала, що з двох методів виправлення недійсності трудового договору з недійсного в дійсний перевагу варто віддати другому – виправленню недійсності, оскільки це відповідає принципу стабільності, стійкості трудових відносин [26, с. 34-35].

Є.О. Голованова стверджувала, що тільки ті порушення закону, які не можуть бути усунені, повинні мати наслідком припинення трудового договору [63, с. 47].

Ю.Ф. Ільїн пропонував встановити у законодавстві можливість виправлення недійсності договору під час одночасного продовження незаконних трудових відносин, переведення на іншу тимчасову роботу на період усунення недоліків договору, відсторонення від роботи на цей час [112, с. 8].

Варто погодитися з твердженням Л.О. Сироватської, яка зазначила, що оскільки виконання встановлених норм обов'язкове, то насамперед незаконна умова повинна бути приведена у відповідність до закону (якщо це можливо). Якщо ж це неможливо або зміна умов не влаштовує працівника, трудовий договір може бути розірваний. Якщо обставина, яка в свій час могла бути підставою для

визнання умов договору недійсними, на сьогодні відпала (наприклад, неповнолітній працівник під час досягнення ним встановленого законом віку може нести повну матеріальну відповідальність за договором), то договір не може бути ні розірваний, ні тим більше визнаний недійсним [361, с. 56].

У проекті Трудового кодексу України наслідки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними вперше визначені у ст. 48, згідно з якою недійсність окремих умов трудового договору не тягне за собою визнання недійсним трудового договору загалом. У такому разі роботодавець зобов'язаний, за згодою працівника, внести до трудового договору відповідні зміни. Якщо сторони трудового договору не дійдуть згоди щодо зміни його умов, застосовуються норми трудового законодавства або колективного договору.

Недійсність трудового договору загалом може бути підставою для припинення трудових відносин відповідно до ст. 86 цього Кодексу, якщо «неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону».

Недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага».

Саме це останнє положення істотно відрізняє визнання трудового договору недійсним від основного правового наслідку недійсності правочину за Цивільним кодексом України, який встановлює, що в разі недійсності правочину кожна зі сторін зобов'язана повернути другій стороні все, що вона одержала на виконання свого правочину, а в разі неможливості такого повернення (зокрема тоді, коли одержане полягає у користуванні майном, виконаній роботі, наданій послугі) – відшкодувати вартість того, що одержано, за цінами, які існують на момент відшкодування.

Підсумовуючи, потрібно позитивно оцінити спробу законодавця врегулювати у проекті Трудового кодексу підстави та правові наслідки визнання трудового договору недійсним, водночас деякі моменти, на нашу думку, все ж потребують уточнення. Необхідно чітко визначити порядок, у якому трудові

договори або їх умови визнаються недійсними. У зв'язку з цим пропонуємо доповнити ст. 48 проекту Трудового кодексу нормою такого змісту: “Спори щодо визнання трудового договору або окремих його недійсними розглядаються у порядку, встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів”. Водночас у спорах про визнання недійсною, такою, що погіршує становище працівника, умову трудового договору в частині встановлення певного строку, строк позовної давності має обчислюватися не з моменту, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а 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, вважаємо доцільним у ст. 46 проекту визначити строк, протягом якого недійсний трудовий договір має бути припинений роботодавцем, якщо неможливо продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону, сформулювавши відповідну норму, наприклад «припинення трудових відносин з працівником у цих випадках настає не пізніше наступного дня з дати, коли роботодавець дізнався або повинен був дізнатися про наявність таких підстав», що сприяло б однозначному розумінню порядку та наслідків визнання трудового договору або окремих його умов недійсним та значно полегшило б практичне застосування цих норм на практиці.

Однією з гострих проблем вже тривалий час залишаються так звані «приховані трудові відносини». У багатьох випадках роботодавці або взагалі не укладають з працівниками жодних договорів, або підписують так звані «трудові угоди», які насправді є цивільно-правовими договорами на виконання певних робіт чи надання послуг. Таким чином, фізичні особи або працюють без жодного письмового закріплення їхніх прав та обов'язків, або з їх значними обмеженнями та порушеннями. Приховування трудових відносин, що має широке розповсюдження у практиці, призводить до дисбалансу приватних та публічних інтересів. Роботодавець, намагаючись уникнути податків та єдиного соціального

внеску, порушує закон, а працівник, у багатьох випадках, побоюючись втратити хоч якийсь заробіток, йому в цьому сприяє, що призводить до негативного впливу на інтереси суспільства та держави.

Як зазначає В.Г. Сойфер, роботодавці укладають цивільно-правові договори з персоналом не тільки з міркувань податкової економії або скорочення своїх витрат у зв'язку з вивільненням персоналу, але й у зв'язку з надзвичайною зарегульованістю трудових відносин. Сучасний трудовий договір як угода сторін не використовує своє призначення, свої потенційні можливості оформити та забезпечити реалізацію різних взаємовигідних інтересів працівника та роботодавця [350, с. 86-87].

Оскільки проблема незадекларованої праці або прихованих трудових відносин притаманна для багатьох держав у своєму національному законодавстві, деякі країни пішли шляхом розповсюдження гарантій та пільг, передбачених трудовим законодавством не тільки на найманих працівників, а й на всіх фізичних осіб, які особисто виконують певну роботу на користь іншої особи за винагороду [128, с. 18-19]. Такий крок робить приховування трудових відносин економічно недоцільним. У нашій державі, де кожен третій працівник працює без оформлення трудових відносин, а показник неформальної зайнятості населення – один з найвищих у Європі, такий досвід міг би стати корисним. Варто відзначити, що перший крок у цьому напрямку був зроблений, щоправда, у світлі пенсійної реформи. Законом України від 3 жовтня 2017 року були внесені зміни до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [240], згідно з якими виконавці робіт за цивільно-правовими договорами отримали право на оплату тимчасової непрацездатності (ст. 20 Закону) [230]. Проте належний законодавчий механізм реалізації цієї норми залишається у стадії розроблення.

Уклавши трудовий договір з роботодавцем, фізична особа набуває правового статусу працівника, зміст якого охоплює, поряд з іншим, низку трудових та соціальних прав і гарантій. До їх числа належать права на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, право на охорону праці, на винагороду за працю без будь-якої дискримінації і не нижче встановленого

законом мінімального розміру оплати праці, право на відпочинок, у тому числі, оплачувану щорічну відпустку, вихідні та святкові дні, а також право на обмежену законом тривалість робочого часу, на захист трудових прав та інтересів, зокрема право на страйк. Особа, яка уклала цивільно-правову угоду про виконання робіт чи надання послуг, не наділяється переліченими конституційними правами і не користується гарантіями, наданими працівнику відповідно до законодавства про працю й обов'язкове соціальне страхування.

Незважаючи на те, що у п. 2 ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» встановлено заборону роботодавцям застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин [242], практика укладення цивільно-правових договорів на виконання певних робіт на сьогодні дуже поширена. Йдеться про випадки виконання робіт з підвищеною небезпекою, зокрема роботи на висоті у будівництві або з машинами чи механізмами підвищеної небезпеки на умовах договорів підряду. У разі настання нещасного випадку на виробництві на сьогодні такий договір не забезпечує жодного соціального захисту постраждалому, у зв'язку з чим на законодавчому рівні варто заборонити укладати договори підряду з фізичними особами на виконання небезпечних робіт або поширити на такі договори норми трудового законодавства щодо охорони праці, забезпечення роботодавцем належних і безпечних умов праці, а також щодо обов'язкового соціального страхування таких осіб від нещасних випадків на виробництві.

У сучасній правозастосовчій практиці виникає чимало спорів про визнання факту перебування осіб саме у трудових правовідносинах, а не цивільно-правових. У цьому зв'язку доречно навести цитату О.М. Акопової: «Трудовий договір (враховуючи, що він є приватноправовою угодою) завдяки притаманній йому ознаці авторитарності стає носієм принципу методу трудового права. Сутність метаморфози – у зміні взаємного становища сторін: з рівного на момент укладення, воно перетворюється в авторитарне після підписання договору. Одна сторона трудового договору – працівник – опиняється у підпорядкуванні в іншій його сторони – роботодавця. Таке перетворення виключено для будь-яких

цивільно-правових угод про виконання роботи і тому розглядається як галузевий правовий принцип, що виключає будь-яку можливість змішування трудового договору з цивільно-правовою угодою про виконання роботи» [6, с. 6].

Судова практика на сьогодні виробила певні правові позиції щодо вирішення спорів про визнання укладеним трудового, а не цивільно-правового договору. У справі за позовом ОСОБА_1 до ЗАТ про стягнення заробітної плати, середнього заробітку за затримку розрахунку під час звільнення, моральної шкоди було встановлено, що 18 травня 2000 року ЗАТ уклало з позивачкою трудову угоду строком до 20 жовтня 2000 року, відповідно до умов якої остання зобов'язалася виконати роботу, визначену угодою, з додержанням розпорядку робочого дня, дисципліни та техніки безпеки праці, а відповідач – забезпечити умови праці та виплатити за виконану роботу заробітну плату. Ухвалою Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 21 травня 2003 року, справа №6-16782кс02, визначено, що, незважаючи на відсутність наказів про прийняття на роботу та звільнення з роботи, враховуючи умови строкового договору, предметом якого був не результат праці, а сам її процес, регламентований відповідачем щодо норм виробітку і норм робочого часу, з веденням обліку робочого часу та норм виробітку, з нарахуванням заробітної плати, та обов'язок відповідача щодо організації роботи і забезпечення позивачки роботою, засобами виробництва, визначення конкретних завдань, послідовності виконання робіт, встановлення трудового розпорядку, розміру та форми оплати праці, суд першої інстанції дійшов обґрунтованого висновку про укладення сторонами трудового, а не цивільно-правового договору [401, с. 80].

З огляду на складність встановлення того, чи виникають трудові правовідносини у ситуаціях, коли відповідні права й зобов'язання зацікавлених сторін не зрозумілі, коли робляться спроби замаскувати трудові правовідносини або коли у правовій нормі чи в її тлумаченні й застосуванні є неточності або обмеження, Міжнародна організація праці ухвалила Рекомендацію №198 «Про трудові правовідносини» від 31 травня 2006 року. Згідно з п. 9 Рекомендації МОП для цілей національної політики захисту працівників в умовах трудових

правовідносин існування таких правовідносин повинне насамперед визначатися на основі фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові, незважаючи на те, у який спосіб ці трудові правовідносини характеризуються в будь-якій іншій угоді про протилежне, що носить договірний або інший характер, яка могла бути укладена між сторонами [296].

Отже, положення, закріплені у пунктах 11-13 Рекомендації МОП №198, мають надзвичайно важливе значення: «З метою сприяння визначенню факту існування трудових правовідносин, держави-члени Організації повинні в рамках своєї національної політики, про яку йдеться в цій Рекомендації, розглянути можливість: а) передбачення широкого набору засобів для визначення існування трудових правовідносин; б) установлення правової презумпції існування трудових правовідносин у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак Для цілей національної політики, про яку йдеться в цій Рекомендації, держави-члени Організації можуть передбачити чітке визначення умов, що мають застосовуватися для встановлення факту існування трудових правовідносин, наприклад таких, як підпорядкованість або залежність. Держави-члени Організації повинні передбачити можливість визначення у своїх законодавчих і нормативних правових актах або іншими засобами конкретних ознак існування трудових правовідносин.

До таких ознак могли б належати такі елементи:

а) той факт, що робота виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну повторюваність; вимагає присутності працівника; припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;

б) періодична виплата грошової винагороди працівникові; той факт, що ця винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення

оплати праці в натуральному вираженні шляхом надання працівникові, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику» [296].

Незначні кроки на шляху вдосконалення національного законодавства і приведення його у відповідність з положеннями Рекомендації МОП №198 зроблені законотворцем у ч. 7 ст. 5 проекту Трудового кодексу України, згідно з якою «у разі якщо в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу». Проте, на наш погляд, така норма ситуації суттєво не змінить. Для цього потрібно запровадити цілий комплекс чітких та однозначних норм.

По-перше, у науці трудового права вже давно сформульовані ознаки трудових правовідносин, які згадуються і в Рекомендації МОП №198. Вважаємо за доцільне у проекті Трудового кодексу України не тільки дати визначення поняття трудових правовідносин, а й включити до ст. 31 проекту основні їх ознаки, про які йдеться у Рекомендації МОП №198.

По-друге, потрібно розширити коло осіб, які можуть визнавати відносини, що виникли на підставі цивільно-правового договору, трудовими. У випадках виникнення спору щодо правової природи укладеного договору та/або оскарження роботодавцем приписів державного інспектора праці щодо допуску до роботи без належно укладеного трудового договору, визнання відносин, що виникли між сторонами, трудовими на сьогодні може здійснюватися лише судом. Однак, окрім суду, таке право має бути закріплено за Державною службою України з питань праці. Крім того, не варто позбавляти сторони можливості визнати існуючі відносини трудовими у добровільному порядку. Наприклад, на підставі письмової заяви особи, яка є виконавцем за договором, можливість визнати договір трудовим повинна мати і сама особа, яка використовує працю (замовник). Як додаткова гарантія ефективності механізму визнання трудовими

правовідносин, що виникають на підставі цивільно-правового договору, ст. 31 проекту Трудового кодексу України може бути доповнена такою підставою виникнення трудових правовідносин, як 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).

По-третє, на нашу думку, у сфері застосування особистої найманої праці законодавчо повинна бути закріплена презумпція трудових відносин, тобто роботодавець, а не працівник повинен доводити, які відносини виникли між ними щодо застосування праці. Така презумпція повинна забезпечити захист інтересів працівника в рамках соціального призначення галузі трудового права. З огляду на це в новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити норму такого змісту: «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». Іншими словами, роботодавець зобов'язаний довести наявність прямого волевиявлення працівника на укладення під час документального оформлення їх взаємовідносин саме цивільно-правового договору, а не трудового.

В умовах динамічного розвитку відносин і появи нових нетипових форм зайнятості, а також з урахуванням необхідності урівноваження запропонованої вище презумпції трудових відносин слушною видається пропозиція К.С. Тишкович під час встановлення природи спірних правовідносин легалізувати принцип верховенства фактів [372, с. 176]. Таким чином, тлумачачи й застосовуючи правову норму, суд повинен буде виходити не тільки з формального змісту норми, а й враховувати фактичний зміст правовідносин. Крім того, застосування принципу верховенства фактів має стримувати можливе необґрунтоване застосування презумпції трудових відносин. Закріплення в законі чітко визначених критеріїв, що розмежовують цивільно-правові та трудові відносини, може спрацювати у зворотному напрямку, адже, по-перше, під час

прийняття рішень суди будуть обмежені статичною нормою закону і, по-друге, навряд чи можна врахувати та передбачити всі можливі нюанси, що можуть мати на місце на практиці.

Під час визнання трудовими відносин, прихованих під укладеним цивільно-правовим договором, із метою ефективної реалізації наданих трудовим законодавством гарантій, пропонуємо закріпити у проекті Трудового кодексу норму такого змісту: «У випадку визнання відносин трудовими роботодавець повинен за заявою працівника надати йому гарантії та виплатити компенсації, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, локальними нормативними актами за весь період з моменту укладення відповідного цивільно-правового договору».

Таким чином, для запобігання негативної практики існування «прихованих трудових відносин» необхідне системне вдосконалення національного трудового законодавства, зокрема розмежування на законодавчому рівні трудових відносин від тих, що виникають на підставі цивільно-правових договорів про працю, розроблення дієвих механізмів захисту порушених трудових прав осіб, які перебувають у прихованих трудових правовідносинах, визначення способів оформлення фактично існуючих трудових відносин.

З проблемою «прихованих» трудових відносин тісно пов'язана проблема існування й широкого розповсюдження так званої «незадекларованої» праці.

Поняття «незадекларована праця» визначається у Повідомленні Єврокомісії від 2007 року в контексті активізації боротьби з нею як «будь-яка оплачувана діяльність, яка за природою своєю є законною, але не відображається у звітах (не декларується) у відповідні органи влади». Це визначення пов'язує «незадекларовану працю» з ухиленням від сплати податків та соціальних внесків і охоплює широке коло діяльності – від неофіційної праці в домашніх господарствах до приховуваної праці нелегальних мігрантів, але не включає злочинні види діяльності. Незадекларована праця є спільною проблемою всіх країн ЄС, хоча її масштаби і характер відрізняються. Через кризу працівники в

деяких країнах вимушені покинути свої домівки і шукати будь-яку роботу за кордоном, а це також збільшує транскордонний аспект незадекларованої праці.

Незадекларована праця набуває чимало різних форм, наприклад напівзадекларована робота (офіційні робочі місця, де працівники отримують дві зарплати від роботодавця: одну декларовану, зазвичай мінімальну, і другу незадекларовану, в конверті) і робота, що виконується з фіктивним статусом зайнятості. Вона може охоплювати як громадян країни, так і мігрантів, легальних і нелегальних.

Незадекларована праця не є вибором працівника, але може бути єдиним способом отримати дохід. Незадекларовані працівники зазвичай отримують менше, працюють у важких умовах, нерідко не визнаються, не реєструються і не захищаються законодавством про працю та соціальне забезпечення, а отже, й не в змозі реалізувати та захищати свої основні права [203].

Позитивним кроком на шляху подолання цієї проблеми є закріплення у ст. 2 проекту Трудового кодексу України, яка визначає основні принципи правового регулювання трудових відносин, принципу легальності та стабільності трудових відносин, державного захисту від примушування до відмови від своїх прав, у тому числі нелегальної праці чи нелегальної виплати заробітної плати.

З метою легалізації праці Верховна Рада України Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 р. №77-VIII [230], який набрав чинності з 1 січня 2015 року, внесла зміни до окремих статей Кодексу законів про працю України. Зокрема, зі ст. 24 Кодексу були вилучені положення, що передбачали фактичний допуск до роботи, натомість внесено нову норму, згідно з якою працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [262].

Також легалізація праці є одним із завдань, які пропонується вирішувати шляхом посилення відповідальності за порушення законодавства про працю. З 1 січня 2015 року значно збільшено розміри штрафів за порушення законодавства про працю.

Працівник більше ніж роботодавець зацікавлений у належному оформленні трудового договору, адже у випадку невизначеності він може зіткнутися з проблемою доведення як факту укладення трудового договору, так і окремих його умов. Винесення судом рішення про визнання трудового договору укладеним має наслідком також обов'язок роботодавця внести відповідні записи до трудової книжки працівника.

Всі згадані вище законодавчі новели покликані звести до мінімуму випадки незадекларованої праці, що варто підтримати, адже порушення роботодавцями норм щодо форми трудового договору, його змісту, порядку оформлення прийняття на роботу не повинно негативно відображатися на правах і законних інтересах працівника. Однак, встановлюючи гарантії для працівників, не можна не враховувати права й інтереси роботодавців, яким у цьому випадку наш законодавець значно «ускладнив життя». Чи будуть такі жорсткі заходи мати бажаний ефект, чи навпаки сприятимуть ще більшому розповсюдженню «прихованих трудових відносин», покаже час. А наразі погоджуємося з В.Л. Костюком, який вважає сумнівним і необґрунтованим механізм повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу, оскільки робить його більш складним і громіздким. До того ж, як зауважує вчений, відсилочна норма КЗпП України (ст. 24), по суті, без відповідного рішення Кабінету Міністрів України несе відповідні ризики належного укладення трудового договору [144].

Крім того, на нашу думку, кардинальна відмова від фактичного допуску до роботи як самостійного юридичного факту, що породжує виникнення трудових правовідносин, може викликати несприятливі наслідки для працівника та порушити основні принципи трудового права. Як аргумент, варто навести положення ст. 4 Рекомендації МОП №198, у якій серед заходів, що повинні бути передбачені в національній політиці країни-учасниці МОП, вказується розроблення рекомендацій на адресу зацікавлених сторін, зокрема роботодавців та працівників, щодо питання фактичного встановлення існування індивідуальних трудових правовідносин [292].

Має рацію і А. Ширант стверджуючи, що пряма заборона не допускати до роботи працівника без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, хоча і має імперативний характер, проте, у разі порушення роботодавцем цього припису і здійснення ним фактичного допуску до роботи працівника не тягне однозначних наслідків у вигляді виникнення трудових відносин, як це було до 28 грудня 2014 року. Таким чином, вважає автор, навіть за успішного доведення працівником у суді факту його роботи, але без належного оформлення трудового договору з боку роботодавця суди можуть відмовити у позові працівника через те, що роботодавець не видав наказ про прийняття працівника на роботу та не повідомив відповідні органи, оскільки акт виникнення трудових правовідносин може бути пов'язаний не з фактом праці, а з фактом її оформлення роботодавцем [429, с. 509-510].

Загальний порядок укладення трудового договору на сьогодні регулюється у ст. 24 КЗпП України. До недавнього часу в ч. 4 цієї статті містилося положення, згідно з яким трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження роботодавцем не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Варто визнати, що така редакція ст. 24 Кодексу законів про працю України була далека від досконалості, у зв'язку з чим виникало багато питань під час її практичного застосування. Намагаючись якимось «виправити» ситуацію, Пленум Верховного Суду України у п. 7 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року №9 роз'яснив, що

фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу [265].

Отже, не викликало сумнівів, що фактичний допуск працівника до роботи є юридичним фактом – дією, яка зумовлює виникнення трудових правовідносин так само, як і документально оформлений трудовий договір, оскільки при цьому має місце узгодженість волі двох суб'єктів, про яку свідчить те, що роботодавець допускає працівника до виконання певної роботи, а працівник до неї приступає. Користуючись термінологією цивільного права, фактичний допуск до роботи можна визначити як конклюдентні дії працівника та роботодавця, що виражають їх волевиявлення на виникнення трудових правовідносин та укладення трудового договору, висловлені не в формі усної чи письмової пропозиції, а безпосередньо через поведінку, з якої можна зробити висновок про такий намір [340, с. 80].

Як вказувалося, законодавча регламентація фактичного допуску до роботи, як способу укладення трудового договору, була недосконалою. Звідси на практиці, зокрема під час вирішення трудового спору щодо укладення трудового договору, виникало кілька проблем. По-перше, щодо факту обізнаності роботодавця або його дозволу на виконання працівником роботи. По-друге, хто, власне, виступає у ролі роботодавця у розумінні цієї норми? Третя проблема пов'язана із засобами доказування, які можуть використовувати працівники на підтвердження фактичного виконання роботи при неоформлених трудових відносинах.

На думку Л.О. Сироватської, фактичний допуск до роботи є своєрідною аномалією, яку вимушений допускати законодавець з метою захисту інтересів працівника [360, с. 144].

Дещо протилежних поглядів дотримується О. Фірсова, яка запропонувала виключити юридичну можливість допуску до роботи без укладення у письмовій формі трудового договору, оскільки це зменшує роль трудового договору у

виникненні трудових правовідносин та перетворює його на акт, що фіксує угоду про наміри сторін щодо трудової співпраці у перспективі [404].

Отже, фактичний допуск до роботи повинен мати ті ж самі наслідки, що і документально оформлений трудовий договір. Єдиною особливістю укладення трудового договору шляхом фактичного допуску до роботи є те, що за характером тривалості у часі такий договір може бути укладено лише на невизначений строк, адже якщо письмове оформлення трудового договору або видання роботодавцем наказу допускає визначення всіх необхідних умов, у тому числі і строків договору у відповідному документі, то укладення трудового договору на підставі фактичного допуску працівника до роботи виключає таку можливість.

Підводячи підсумки, з метою вдосконалення механізму захисту трудових прав працівників вважаємо за необхідне у проекті Трудового кодексу України залишити фактичний допуск до роботи як підставу виникнення трудових правовідносин, водночас чітко визначити положення, які дозволили б уникнути більшості спірних моментів, що впливають на практичне застосування такої підстави. Для цього пропонуємо закріпити норму такого змісту: «Фактичний допуск працівника до роботи з дозволу особи, що представляє роботодавця та/або уповноважена від його імені укладати трудові договори, є підставою для виникнення трудових правовідносин незалежно від того, чи був належним чином оформлений трудовий договір.

Під час фактичного допуску працівника до роботи роботодавець зобов'язаний оформити з ним письмовий трудовий договір не пізніше 5-ти робочих днів з дня фактичного допуску працівника до роботи.

Якщо роботодавець не виконує свого обов'язку щодо письмового оформлення трудового договору після спливу вказаного строку з моменту фактичного допуску до роботи, працівник має право звернутися до суду з позовом про визнання трудового договору укладеним».

Крім того, у випадку встановлення судом вини роботодавця в неналежному оформленні трудового договору з працівником, який фактично виконував роботу, на нашу думку, доцільно також передбачити матеріальну відповідальність

роботодавця за фактичне введення в оману особи-працівника, у якого виникли правомірні очікування щодо працевлаштування та укладення трудового договору, у вигляді зобов'язання виплатити такому працівнику заробітну плату у потрійному розмірі посадового окладу чи тарифної ставки за кожен день роботи без належно оформлених трудових відносин.

На думку В.Л. Костюка, процедура укладення трудового договору тісно пов'язана з механізмом узгодження його умов, форми, їх належною фіксацією, а також набранням чинності [144, с. 134].

Недостатня регламентація питань процедури укладення трудового договору у ст. 24 КЗпП України завжди викликала багато проблем у практичному застосуванні норм законодавства. З цього приводу Д.Р. Лещух, досліджуючи загальний порядок укладення трудового договору, зазначав, що «зміст цієї статті настільки суперечливий та непослідовний, що якби на практиці довелося керуватися лише цією нормою при укладенні трудового договору, то, очевидно, зробити це було б нелегко. Навіть Пленум Верховного Суду України, намагаючись визначити єдиний підхід щодо моменту укладення трудового договору, обмежився тільки вказівкою на виданий наказ та фактичний допуск до роботи як юридичні обставини, після яких договір вважається укладеним» [163, с. 81].

На сьогодні момент виникнення трудових відносин пов'язується 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 законодавстві не врегульовані.

У проєкті Трудового кодексу України це питання визначене у ч. 3 ст. 31, відповідно до якої «трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори». Однак відкритим залишилося питання щодо форми такого дозволу, що може викликати проблеми під час правозастосування.

Варто вказати, що серед науковців трудового права немає єдиного погляду на момент виникнення трудових правовідносин.

Як стверджує професор П.Д. Пилипенко, трудовий договір має консенсуальний характер, тобто він вважається укладеним з моменту досягнення згоди між його сторонами за усіма істотними умовами. Отже, для того щоб вважатися підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, не обов'язково повинно бути присутнє реальне виконання зумовленої сторонами роботи. Для цього достатньо заяви працівника та наказу чи розпорядження роботодавця [197, с. 38].

Однак на практиці трапляються випадки, коли трудовий договір або наказ про прийняття працівника на роботу підписаний, але працівник з певних причин так і не приступив до виконання трудових обов'язків.

Чинний КЗпП України не містить норми, яка б регламентувала дії роботодавця у випадку, якщо працівник не став до виконання трудових обов'язків у термін, визначений трудовим договором або наказом про прийняття на роботу. Варто погодитися з авторами «Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю» в тому, що видання наказу про прийняття на роботу не є достатнім для укладення трудового договору та виникнення трудових правовідносин, якщо сторонами не досягнуто згоди щодо умов праці або працівника фактично не допущено до її виконання або він сам не приступив до роботи. Виданий наказ у цьому разі може бути скасовано, хоча законодавство прямо не передбачає можливості скасування наказу про прийняття на роботу [183, с. 175].

У законодавстві деяких країн також така конструкція, як відмова від договору до того, як працівник фактично почав виконувати роботу, або анулювання договору.

Анулювання (від лат. *annulo* – знищую) – відміна, оголошення недійсним якогось акта, договору, прав і повноважень [438, с. 42].

Наприклад, у Законі «Про трудовий договір» Естонії закріплені такі підстави анулювання трудового договору до початку працівником роботи, як

домовленість сторін, ініціатива працівника або ініціатива роботодавця. Так, працівник має право анулювати трудовий договір, якщо стати до роботи перешкоджають: 1) його тимчасова непрацездатність; 2) непередбачувані сімейні або особисті обставини; 3) його призов або вступ на службу до Сил оборони. У випадку анулювання трудового договору працівник повертає роботодавцю все отримане ним за договором [272].

Роботодавець має право анулювати трудовий договір, якщо, по-перше, працівник не став до роботи у встановлений час. У цьому випадку працівник повертає роботодавцю все отримане ним за договором. Працівник, який не повідомив роботодавця без поважних причин про неможливість стати до роботи у встановлений час, виплачує роботодавцю у вигляді компенсації свій двотижневий заробіток, обумовлений у договорі. По-друге, якщо роботодавець призваний на службу до Сил оборони, то в такому випадку виплата компенсації працівнику регулюється спеціальним законом. По-третє, якщо роботодавець взятий під варту. По-четверте, коли відносно роботодавця набрав чинності обвинувальний вирок суду, згідно з яким йому визначено кримінальне покарання, що не дозволяє йому виступати в ролі роботодавця. У випадку анулювання трудового договору за цими підставами роботодавець виплачує працівнику у вигляді компенсації його місячний заробіток, обумовлений договором.

Про анулювання трудового договору роботодавець здійснює у договорі запис, у якому вказує підставу анулювання з посиланням на пункт, частину і статтю закону, дату анулювання трудового договору, виплату компенсації працівнику або роботодавцю і повернення отриманого за договором [276].

У теорії радянського трудового права проблема анулювання трудового договору була предметом обговорення, однак так і не отримала свого однозначного вирішення. Підставами для дискусії стала неоднозначна практика застосування трудового законодавства у випадках, коли працівник не приступив до роботи в обумовлений строк після укладення трудового договору, іншими словами, фактична реалізація трудових відносин не відбулася. У цьому випадку роботодавці звільняли працівника або за прогул, або у зв'язку з тим, що працівник

не приступив до роботи [168, с. 636]. Проте, очевидно, що анулювання трудового договору некоректно відносити до різновиду його припинення, адже припинення трудового договору тягне за собою припинення трудових правовідносин, які в цьому випадку так і не виникли, а застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за прогул у такій ситуації взагалі буде неправомірним.

Аналізуючи судову практику, О.К. Безіна запропонувала легалізувати особливі підстави розірвання нереалізованих трудових договорів. На її думку, підстави розірвання нереалізованого трудового договору і трудового договору, реалізація якого вже настала, не повинні збігатися. Таким чином, йдеться про розірвання трудового договору у зв'язку з відмовою сторін його реалізувати. Дослідниця пропонувала в законодавчому порядку визначити правові наслідки відмови працівника від реалізації трудового договору залежно від причин такої відмови (поважні та неповажні), зазначаючи, що і роботодавець не повинен позбавлятися права за певних обставин відмовитися від реалізації трудового договору [26, с. 9-19].

Інше бачення цієї проблеми обґрунтовував Р.З. Лівшиць. Він вважав, що в цих випадках наказ про зарахування на роботу відміняється й угода анулюється. Іншими словами, трудовий договір вважається неукладеним [382, с. 30].

Ю.П. Орловський пропонував розширити перелік підстав припинення трудового договору внаслідок порушення правил укладення трудового договору, додавши нову підставу припинення – відсутність працівника у день початку роботи, про який була домовленість між сторонами [192, с. 196].

На думку А.М. Лушнікова та М.В. Лушнікової, проблему анулювання трудового договору можна повністю зняти шляхом перетворення консенсуального трудового договору в реальний. Для цього достатньо встановити норму про те, що трудовий договір набирає чинності з дня, коли працівник став до роботи, якщо інше не передбачене нормативними актами або трудовим договором, проте цей варіант створить «невизначеність» порядку реалізації трудового договору [166, с. 354].

Е.М. Бондаренко вказує, що трудовий договір з працівником, який анулюється через те, що він не приступив до роботи у встановлений строк без поважних причин, можна розглядати як невідповідність волевиявлення, що проявилось в укладенні трудового договору, та волі, що, як виявилось, не була спрямована на це. Причинам невідповідності волі та волевиявлення законодавець не присвятив уваги, як і не визначив, що ж таке «анулюється» [35, с. 206].

Як зазначалося вище, поняття «анулювання» трудового договору в чинному законодавстві України про працю відсутнє. Розробники проекту Трудового кодексу (реєстраційний №1658 від 27 грудня 2014 р.) з невідомих причин також вирішили відмовитися від нього і в останній редакції проекту, яка підготовлена до другого читання від 27 липня 2017 року, вживається поняття «скасування», замість «анулювання». У ст. 48 проекту передбачено, що працівник зобов'язаний стати до роботи в день, визначений трудовим договором, а якщо трудовим договором цей день не встановлено – наступного робочого дня після укладення трудового договору. Якщо в день, визначений відповідно до ч. 1 цієї статті працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця та трудовий договір підлягають скасуванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні й компенсаційні виплати [279].

Однак, на нашу думку, видається досить спірною коректність вживання поняття «скасування» відносно будь-якого договору, в тому числі й трудового, рішенням однієї із його сторін. Окрім того, наведена редакція норми проекту Трудового кодексу може викликати певні питання під час її застосування на практиці, у зв'язку з чим необхідно чітко визначити, по-перше, які причини варто розцінювати як поважні, а, по-друге, як повинен діяти роботодавець у випадку, коли працівник став до роботи пізніше передбаченого трудовим договором строку з поважних причин. Чи потрібно переукладати в цій ситуації трудовий договір із працівником, вносити до нього зміни, видавати відповідний наказ про зміну дати початку роботи?

Вважаємо доцільним залишити у проєкті Трудового кодексу процедуру анулювання трудового договору, зокрема передбачити положення про те, що анулювання трудового договору відбувається шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця. Роботодавець повинен письмово повідомити працівника про анулювання трудового договору.

Крім того, у випадку, коли працівник став до виконання трудових обов'язків пізніше встановленого трудовим договором строку (за наявності поважних причин), роботодавець не має права укладати з працівником новий (другий) трудовий договір, оскільки не був анульований перший. У такому разі пропонується наділити роботодавця правом одностороннього внесення змін до трудового договору в частині зміни часу початку роботи з виданням відповідного наказу [322, с. 289].

Повертаючись до розгляду питання щодо укладення трудового договору, варто більш детально розглянути цю процедуру.

Стосовно заяви про прийняття на роботу необхідно зауважити, що законодавство про працю прямо не встановлює на сьогодні обов'язку працівника подавати таку заяву, а отже, це не може розглядатися як обов'язкова умова для укладення трудового договору.

Подання працівником заяви про прийняття на роботу, на нашу думку, як певна правова традиція, що склалася на практиці, має значення у тих випадках, коли трудовий договір укладається в усній формі, що оформлюється наказом чи розпорядженням роботодавця. У разі ж укладення трудового договору в письмовій формі подання заяви втрачає будь-яке значення, оскільки трудові відносини між сторонами виникають на підставі трудового договору, а не заяви працівника чи наказу роботодавця, який лише процедурно оформлює укладення трудового договору.

Правове регулювання укладення трудового договору повинно забезпечувати зацікавленість сторін у правомірній поведінці, наперед ставити сторони трудового договору в таке становище, у якому неправомірна поведінка стає не вигідною з економічної, процесуальної та інших причин, а правомірна поведінка є найбільш

сприятливим варіантом поведінки, незалежно від дії (бездіяльності) іншої сторони трудового договору й інших факторів. Механізм правового регулювання укладення трудового договору повинен бути спрямований на забезпечення неможливості зловживання правами його сторонами.

Таким чином, вважаємо за необхідне у новому Трудовому кодексі передбачити обов'язкову письмову форму трудових договорів, а також чітко визначити перелік документів та відомостей, що повинні подавати особи під час прийняття на роботу, встановивши заборону для роботодавця вимагати додаткові, не передбачені цим переліком документи, та збирати відомості про попередню роботу особи, її фінансове становище й інші дані, крім спеціальних випадків, передбачених законодавством. Водночас варто залишити за особою право надавати певні додаткові документи (характеристика з попереднього місця роботи тощо) виключно за її власним бажанням [335, с. 269].

Крім того, в умовах поширення практики використання роботодавцями різних методів та систем професійного відбору (тести, екзамени тощо) надзвичайно важливого значення набуває закріплення юридичних гарантій прав працівників у процесі професійного відбору, що відсутні в чинному трудовому законодавстві. З одного боку, не можна позбавляти роботодавців як суб'єктів господарської діяльності права підбирати кваліфіковані та потрібні кадри. З іншого, головним принципом, яким мають керуватися роботодавці в доборі працівників, має бути заборона висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя й іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю.

На сьогодні законодавство не містить визначення ані обґрунтованої, ані необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

У науці трудового права проблема необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу неодноразово була предметом досліджень. Б.К. Бегічев необґрунтовану відмову розуміє як відмову з мотивів, що не стосуються ділових якостей працівника, без урахування виробничих інтересів підприємства та його колективу

[25, с. 231]. Обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу вважатиметься лише тоді, коли професійні та ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам за посадою чи роботою, на яку працівник претендує. Наприклад, не може працювати лікарем особа, яка не має професійної освіти. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком певна робота протипоказана. Обґрунтованою буде відмова в укладенні трудового договору з працівником, який відмовляється від включення умови про нерозголошення таємниці, якщо виконання трудових обов'язків передбачає безпосередній доступ до інформації, захищеної законом тощо.

Враховуючи наведене, О.О. Коваленко пропонує таке визначення необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: це відмова, яка ґрунтується не на об'єктивних критеріях, визначених у законодавстві [129, с. 45].

На думку В.В. Єгорова, необґрунтованою може бути відмова без наведення роботодавцем будь-яких доводів або ж обґрунтування відмови мотивами, що не мають законних підстав [97, с. 53].

О.М. Волкова, визначаючи поняття необґрунтованої відмови, вказує на те, що це відмова без будь-яких мотивів, а також за підставами, що не стосуються ділових якостей працівника, а також незаконна відмова, тобто з мотивів, заборонених чинним законодавством, або неприпустимих з точки зору загальних принципів трудового права [54, с. 35].

Видається, що вживання у визначенні необґрунтованої відмови оціночного поняття «ділові якості» працівника є недоцільним, оскільки та чи та характеристика працівника в певних випадках буде стосуватися ділових якостей працівника, а в інших не буде. Тому, на наш погляд, правильним було б використання такої категорії, як «особливості або специфіка виконуваної роботи». Це узгоджується з положеннями Конвенції МОП №111 «Про дискримінацію у сфері праці та занять», у ст. 1 якої закріплено, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається [134].

Крім урегулювання вказаної проблеми на законодавчому рівні, частково вона може бути вирішена і на рівні локального регулювання. Роботодавцю варто встановлювати вимоги, що ставляться до тієї чи тієї посади, у локальних нормативних актах, зокрема посадових інструкціях.

Проаналізувавши сучасну практику прийняття на роботу, Н. Кохан наголошує, що відсутність законодавчо визначених чітких критеріїв, за якими повинен здійснюватися добір кандидатів на ту чи ту посаду, створює проблеми, які призводять до обмеження захисту прав особи, яка бажає вступити в трудові відносини, та позбавлення її можливості скористатися своїми здібностями до праці. Зважаючи на це, необхідно створити дієву систему законодавства, яка забезпечить сторонам трудових відносин максимально ефективну реалізацію їх законних прав та інтересів, а у випадку неналежного виконання обов'язків – гарантуватиме правовий захист з боку держави. Процес добору має здійснюватися за чітко встановленими правилами, які повинні визначатися Трудовим кодексом та конкретизуватися в колективному договорі на основі генеральної, галузевої, регіональної угод. Крім того, доцільно у посадовій інструкції закріпити не тільки коло обов'язків майбутнього працівника, а й вимоги до освіти, рівня кваліфікації, стажу роботи, а також вимоги стосовно навичок та вмінь особи – кандидата на посаду, а ознайомлення з такими вимогами повинні здійснюватися до укладення трудового договору [147, с. 9].

Погоджуючись загалом із пропозицією Н. Кохан, варто зауважити, що під час удосконалення правового регулювання підстав та порядку відмови у прийнятті на роботу необхідно враховувати інтереси працівника, який в умовах безробіття та серйозної конкуренції на ринку праці є «залежним» від рішення роботодавця. У новому Трудовому кодексі разом з критеріями визнання дій роботодавця правомірними чи неправомірними під час відмови особі у прийнятті на роботу, доцільно передбачити обов'язок роботодавця повідомляти причини такої відмови у письмовій формі, якщо особа, якій було відмовлено, звернулася з відповідною вимогою.

Встановлення стабільних, тривалих трудових правовідносин, можливість працювати на постійній основі має особливе значення для реалізації громадянами права на працю, захисту від безробіття тощо. У цьому зв'язку, однією з гострих проблем, що виникають як при застосуванні норм законодавства про працю, так і в теоретичному плані, є укладення строкових трудових договорів.

Міжнародна організація праці у Рекомендації №166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 р. встановила гарантії щодо незастосування договорів на певний строк, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого Конвенцією 1982 року про припинення трудових відносин. Серед них – обмеження застосування договорів про прийняття на певний строк випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений строк; визнання договорів на певний строк, що продовжувалися один чи кілька разів, договорами про прийняття на невизначений строк тощо [295].

Відповідно до ст. 23 КЗпП України трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи [131].

Недосконалість правового регулювання у цій сфері у багатьох випадках сприяє зловживанню правом з боку роботодавців, адже надане законодавством у певних випадках право вибору роботодавцю між договором на невизначений строк та строковим трудовим договором погіршує становище працівника, оскільки на практиці це призводить до необґрунтованого розширення сфери застосування строкових трудових договорів та утисків трудових прав працівників, з якими укладається цей вид договору [120].

За загальним правилом з особою зазвичай повинен укладатися безстроковий трудовий договір, оскільки він більшою мірою відповідає інтересам працівника. Серед основних негативних для працівника моментів, пов'язаних із роботою на умовах строкового трудового договору, варто виділити такі.

По-перше, працівник, який уклав строковий трудовий договір здебільшого не може скористатися правом звільнитися достроково за власним бажанням. Законом визначено спеціальну процедуру розірвання строкового договору. Відповідно до ст. 39 КЗпП України строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору й у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 цього Кодексу. Таким чином, лише в разі наявності у працівника поважної причини, приблизний перелік яких наведений також у ч. 1 ст. 38 КЗпП України, він має право ставити питання про розірвання строкового трудового договору. З огляду на ч. 2 ст. 39 КЗпП України, згідно з якою спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів, у випадку, якщо сторони строкового трудового договору не дійшли згоди щодо поважності причини для дострокового розірвання договору з ініціативи працівника, працівник може звернутися з відповідною вимогою до комісії по трудових спорах чи до суду. За таких обставин особа може скористатися правом на звільнення лише з моменту набрання законної сили рішенням компетентного органу, водночас самостійне залишення роботи працівником можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

По-друге, під час звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору на працівника не поширюються гарантії захисту права на працю, передбачені в разі припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця. У такому випадку працівникові: а) не виплачується вихідна допомога; б) для припинення трудового договору не потрібно попередньої згоди виборного профспілкового органу первинної профспілкової організації підприємства; в) звільнення може проводитися під час перебування у відпустці або тимчасової непрацездатності.

Враховуючи наведені вище особливості строкових трудових договорів, які погіршують становище працівника порівняно з умовами трудового договору,

укладеного на невизначений строк, законодавець обмежив сферу застосування строкових трудових договорів. Так, згідно з ч. 2 ст. 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання чи інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами [131].

Пленум Верховного Суду України в постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року №9 (пункт 9) зазначив, що укладення трудового договору на визначений строк за відсутності умов, зазначених у ч. 2 ст. 23 КЗпП, є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку. Іншими словами, такі договори вважатимуться укладеними на невизначений строк від часу їх укладення [265].

Крім того, ст. 39-1 КЗпП України встановлює презумпцію трудових відносин для працівників, що працюють на умовах строкових трудових договорів. Якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 ст. 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України, вважаються такими, що укладені на невизначений строк [131].

На обмеженні застосування строкових трудових договорів наполягає і Міжнародна організація праці. Так, у Рекомендації МОП №166 від 22 червня 1982 року «Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» встановлено: «Треба передбачити відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на певний термін, мета яких ухилитися від надання захисту, передбаченого Конвенцією 1982 року про припинення трудових відносин і цією Рекомендацією. З цією метою можна, наприклад, передбачити один чи більше з таких заходів:

а) обмежити застосування договорів про найняття на певний термін випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи

інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін;

б) вважати договори про найняття на певний термін, за винятком випадків, зазначених у підпункті а) цього параграфа, договорами про найняття на невизначений термін;

с) вважати договори про найняття на певний термін, які продовжувалися один чи кілька разів, за винятком випадків, зазначених у 2а) цього параграфа, договорами про найняття на невизначений термін» [295].

Незважаючи на згадані вище законодавчі обмеження щодо застосування строкових трудових договорів, на практиці працівники дуже часто «добровільно» погоджуються на підписання таких договорів, адже в іншому випадку можуть залишитися без роботи взагалі. Ситуацію ускладнює ще й той факт, що законодавство не конкретизує, про що йдеться під характером наступної роботи, умовами її виконання. Роз'яснення цих понять надано в листі Міністерства праці та соціальної політики України від 3 лютого 2003 р. № 06/2-4/13, який, як відомо, носить рекомендаційний характер для застосування. Отже, на думку Міністерства, характер майбутньої роботи означає, що робота не виконується постійно (наприклад, сезонні роботи). Щодо умов виконання роботи, то таке формулювання визначає роботу як постійну, але у зв'язку з конкретними умовами її виконання трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін. Передусім це може бути пов'язано з тим, що для виконання цієї роботи вже прийнятий на роботу працівник, але він протягом певного періоду не може виконувати свої трудові обов'язки. Для заміщення тимчасово відсутнього працівника і провадиться прийняття на роботу іншого працівника за строковим трудовим договором [435].

Статтею 23 КЗпП України визначений ще один випадок укладення строкового трудового договору на термін, що пов'язаний з інтересами працівника. Зацікавленість працівника у встановленні трудових відносин на визначений термін зазвичай обумовлюється сімейно-побутовими обставинами.

Підставою для укладення строкового трудового договору за бажанням працівника має бути його заява про прийняття на роботу, в якій вказуються обставини або причини, що спонукають працівника найматися на роботу за строковим трудовим договором, а також строк, протягом якого він працюватиме. Конкретизувати сімейно-побутові обставини працівник не зобов'язаний, адже така вимога може розцінюватися як втручання в особисте життя.

Строк, на який працівник приймається на роботу, обов'язково має бути вказаний у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором.

Під час укладення трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, пологах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилася з роботи у зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

З метою забезпечення принципу стабільності трудових відносин та основної мети правового регулювання трудових відносин – захисту прав та інтересів працівника, а також для запобігання зловживанню роботодавцями своїм економічно більш вигідним становищем, коли працівники погоджуються укласти строкові трудові договори начебто «добровільно», а насправді, просто не маючи інших варіантів працевлаштування, пропонуємо залишити обмежену сферу застосування строкових трудових договорів та передбачити в новому Трудовому кодексі норму в такій редакції: «Строковий трудовий договір укладається тільки у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи або умов її виконання».

Позитивно варто оцінити закріплення у проекті Трудового кодексу обов'язку роботодавця щодо письмового інформування працівників, які виконують роботу за трудовим договором на визначений строк, про появу

вакансії на виконання роботи за трудовим договором на невизначений строк, що відповідає загальноєвропейській практиці. Для уникнення зловживань у вигляді послідовного застосування строкових договорів Директива Ради Європейського Союзу 1999/70/ЄС про рамкову угоду щодо строкової зайнятості пропонує запровадити в національному законодавстві один чи кілька з зазначених нижче заходів: 1) обґрунтування підстав для відновлення дії таких договорів або відносин; 2) встановлення максимальної сукупної тривалості послідовно укладених строкових трудових угод або відносин; 3) обмеження кількості продовжень чинності таких договорів або відносин; 4) забезпечення доступу строкових працівників до відповідного навчання з метою розширення їхніх навичок, кар'єрного розвитку та професійної мобільності; 5) повідомлення роботодавцями строкових працівників про вакансії, що виникають на підприємстві або в закладі, надаючи їм такі самі можливості щодо отримання постійних посад [450].

Враховуючи положення Директиви, європейські держави запровадили в національному законодавстві певні обмеження на укладення строкових трудових договорів. Наприклад, у Трудовому кодексі Болгарії (ст. 68) передбачена можливість укладати строкові трудові договори: 1) для виконання тимчасової роботи протягом погодженого строку, але не більше трьох років, якщо закон або акт Ради Міністрів не передбачають іншого; 2) до завершення конкретної роботи; 3) для тимчасової заміни відсутнього працівника; 4) для роботи на посаді, яка повинна бути зайнята шляхом конкурсного іспиту: на час, поки посада не буде займатися на підставі конкурсного іспиту; 5) на певний строк повноважень, якщо таке було визначено для відповідного органу, а також на новостворених підприємствах, або таких, що знаходяться у процедурі банкрутства [453].

Окрему увагу під час розгляду проблем у правозастосуванні норм, що регулюють роботу за строковими трудовими договорами, варто присвятити контракту. Частина 3 ст. 21 КЗпП України визначає контракт як особливу форму трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації

праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Визначення контракту як особливої форми трудового договору не можна визнати вдалим. По-перше, з огляду на філософське розуміння, “форма” – це зовнішній вияв, оболонка певного явища, пов’язаний із його сутністю. Таку оболонку трудові договори можуть мати усну або письмову. По-друге, визначення контракту як особливої форми трудового договору проведено законодавцем без урахування філософських категорій – виду й роду. Відповідно до ст. 21 КЗпП України поняття трудового договору містить поняття контракту, а отже, контракт – це різновид трудового договору, а не форма останнього. На цю невідповідність уже неодноразово звертали увагу вчені трудового права [375, с. 187].

Сфера застосування контракту як різновиду строкового трудового договору відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України визначається законами України. Порядок укладення контрактів визначено Положенням про порядок укладання контрактів під час прийняття на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. №170 [231]. Типова форма контракту з працівником затверджена наказом Мінпраці від 15 квітня 1994 р. №23 [246]. Типова форма контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. №597 [275].

Роботодавець може вимагати від працівника укладення контракту тільки тоді, коли він належить до категорії працівників, які відповідно до законів працюють за контрактом. Укладення контракту з усіма працівниками є неправомірним, оскільки знижує рівень їхньої соціальної захищеності та суперечить вимогам Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [138], яка була ратифікована Україною 4 лютого 1994 року [269].

На підставі змісту ст. 21 КЗпП до контракту можуть включатися умови, що збільшують обсяг відповідальності працівника за невиконання обов’язків за

контрактом; додаткові підстави звільнення. Саме тому контракт одержав неоднозначну оцінку у представників науки трудового права. Одні вважають, що широке впровадження контрактної системи найму погіршує становище працівника, оскільки знижує рівень гарантій трудових прав працівника. Інші наполягають на тому, що якщо зниження рівня гарантій у сфері праці компенсується додатковими пільгами, то не можна говорити про погіршення становища працівника.

У Трудовому кодексі Російської Федерації взагалі відмовилися від контракту як особливого виду трудового договору. Однак, як показує досвід, поспішати відмовлятися від контракту в трудовому законодавстві не варто. Так, розпорядженням Уряду РФ від 26 листопада 2012 року №2190-р «Про затвердження Програми поетапного вдосконалення системи оплати праці в державних (муніципальних) установах на 2012-2018 роки» введено поняття ефективного контракту, під яким згідно з розділом IV цієї Програми розуміють трудовий договір із працівником, у якому конкретизовані його посадові обов'язки, умови оплати праці, показники та критерії оцінки ефективності діяльності для призначення стимулюючих виплат залежно від результатів праці та якості наданих державних (муніципальних) послуг, а також заходи соціальної підтримки. Таким чином, як зазначає С.Ю. Головіна, ефективний контракт позиціонується у вказаному документі як особливий вид трудового договору, в якому, на відміну від звичайного договору, більш детально і ґрунтовно прописується трудова функція працівника (не просто вказівкою на посаду, професію, спеціальність, а з перерахуванням конкретних посадових обов'язків працівника), уточнюються показники та критерії оцінки ефективності діяльності цього працівника у прив'язці до ефективності діяльності його роботодавця, встановлюється розмір заохочень за досягнення колективних результатів праці [64, с. 217].

На нашу думку, контракт як різновид трудового договору може і повинен бути ефективним інструментом індивідуально-договірного регулювання праці. Завдяки індивідуальному характеру та перевазі в контракті диспозитивних засад

йому повинна бути відведена роль дійсно специфічного виду трудового договору, який можна застосовувати лише у випадках, визначених законами України, стосовно певних категорій працівників з метою посилення ефективності їх роботи та відповідальності.

Контракт як виняткова підстава виникнення трудових відносин повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативи та самостійності працівника, враховувати його індивідуальні здібності та професійні навички, забезпечувати йому належний соціальний і правовий захист. Водночас закріплення в контракті положень, що можуть погіршувати правове становище такого працівника, мають компенсуватися більш високими матеріальними і моральними стимулами, зокрема підвищеною заробітною платою, додатковою відпусткою тощо. Згідно з статтею 21 КЗпП України контракт практично нічим не відрізняється від звичайного строкового трудового договору. Одні лише факультативні умови, що нібито відрізняють контракт від письмового трудового договору, не можуть бути показовими у цьому випадку, бо якщо укласти трудовий договір у письмовій формі, у ньому також можна передбачити різноманітні додаткові умови.

Однією з негативних рис трудового законодавства України останніх років є відставання від існуючих суспільних відносин і потреб практики, зумовлених стрімким розвитком інформаційних технологій, інших інноваційних змін у розвитку сучасного суспільства, зокрема у сфері правового регулювання укладення нестандартних трудових договорів.

Останні десятиріччя свідчать про значне зростання неповної зайнятості в багатьох країнах. У доповіді МОП «Нестандартна зайнятість у світі: розуміти виклики, визначати перспективи» відзначається розширення використання нестандартних форм зайнятості у світі, що включають використання тимчасових форм зайнятості, часткової зайнятості, тимчасової позичкової праці та субпідряду, залежні форми самозайнятості та приховані трудові відносини. Автори доповіді також вказали на необхідність забезпечення працівника незалежно від виду зайнятості адекватним та стабільним прибутком, захистом від виробничих

ризиків, соціальним захистом та правом на організацію і ведення колективних переговорів, а також щоб працівники точно знали, хто їх роботодавець [455].

У світлі останніх тенденцій розвитку трудового законодавства в інших країнах, а також активної законотворчої роботи над проектом нового Трудового кодексу в Україні актуальним є питання щодо необхідності та доцільності перегляду класичних ознак трудового договору та його законодавчого визначення.

Теоретична конструкція трудового договору зі ст. 21 чинного «соціалістичного» Кодексу законів про працю України майже без змін (окрім деяких термінологічних уточнень) перенесена до проекту нового Трудового кодексу України та сформульована як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, виплачувати заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і уголою сторін.

Така «послідовність» законотворців, з одного боку, викликає схвалення, адже соціально-економічна сутність найманої праці як за часів соціалізму, так за ринкової економіки принципово не змінюється, а отже, на думку деяких вчених, це і визначає непорушність основних правових конструкцій у сфері трудового права [185, с. 40].

Водночас з огляду на появу нових форм організації найманої праці серед науковців, які займаються трудовправовими дослідженнями, з'являється чимало прихильників модернізації основних інститутів трудового права, запровадження принципу флексік'юріті (гнучкості регулювання трудових відносин для роботодавців із забезпеченням стабільного становища на ринку праці для працівників), наділення сторін більшою договірною свободою у питаннях встановлення умов праці, зокрема режиму робочого часу, робочого місця тощо.

Приблизно з середини 90-х років минулого століття МОП визнала доцільність диференційованого підходу до врегулювання нестандартної зайнятості, ухваливши у 1994 році Конвенцію про роботу на умовах неповного робочого часу №175 [139], у 1996 році Конвенцію про надомну працю №177 [135] та в 1997 році Конвенцію про приватні агентства зайнятості №181 [137]. Жодна з них на сьогодні Україною не ратифікована.

Згодом у європейському трудовому праві також було прийнято ряд директив, присвячених окремим формам нестандартної зайнятості, зокрема Директиву Ради ЄС 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року про рамкову угоду про неповну зайнятість [87], Директиву Ради ЄС 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо роботи на визначений термін [86], Директиву Ради ЄС 2008/104/ЄС від 19 листопада 2008 року про агентства тимчасової зайнятості [89].

Соціальні й економічні зміни, необхідність збільшення гнучкості як роботодавців, так і працівників, призвели до появи нових форм зайнятості в Європі. Вони змінили традиційні взаємовідносини між роботодавцем та працівником, зумовили поширення нестандартних моделей праці та місця роботи або нерівномірне надання роботи. Проте мало що відомо про ці «нові форми зайнятості», їх відмінні риси та наслідки для умов праці та ринку праці. З метою заповнення цього розриву в знаннях Європейський фонд покращення умов життя та праці (Eurofound) у 2015 році опублікував дослідження нових тенденцій на ринку праці, що дозволило виокремити дев'ять типів найпоширеніших нових моделей зайнятості на теренах сучасної Європи, а саме:

- «employee sharing» (з англ. *«працівник на обмін»* або *«спільне використання працівника»*), коли індивідуальний працівник спільно найнятий групою роботодавців для задоволення кадрових потреб різних компаній, внаслідок чого такий працівник працює по черзі на різних роботодавців;
- «job sharing» (з англ. *«розподіл роботи»*), коли роботодавець наймає двох або більше працівників для спільного виконання конкретної роботи, об'єднуючи два або більше неповних робочих місця на повний робочий день;

- «interim management» (з англ. «*тимчасове управління*»), коли висококваліфіковані спеціалісти тимчасово приймаються на роботу для виконання конкретного проекту або вирішують конкретну проблему, тим самим інтегруючи зовнішні управлінські можливості в організацію роботи;
- «casual work» (з англ. «*повсякденна робота*»), коли роботодавець не зобов'язаний регулярно надавати роботу працівнику, але може викликати його у випадку потреби;
- «ICT-based mobile work» (з англ. «*мобільна робота на базі ІКТ*»), де працівники можуть у будь-який час виконувати свою роботу з будь-якого місця, застосовуючи сучасні інформаційно-комп'ютерні технології;
- «voucher-based work» (з англ. «*ваучерна робота*»), коли відносини базуються на оплаті праці за допомогою ваучера, придбаного уповноваженою організацією, що охоплює як заробітну плату, так і внески на соціальне страхування;
- «portfolio work» (з англ. «*портфельна робота*»), коли самозайнята особа працює для великої кількості клієнтів, виконуючи певні невеликі робочі завдання для кожного з них;
- «crowd employment» (з англ. дослівно «*натовп зайнятості*»), коли на певній онлайн-платформі взаємодіють роботодавці та працівники, і великі за обсягом завдання розподіляються між працівниками у «віртуальній хмарі»;
- «collaborative employment» (з англ. «*спільна зайнятість*»), коли фрілансери, самозайняті особи або мікропідприємства певною мірою співпрацюють, щоб подолати обмеження, пов'язані з їх розмірами та професійну ізоляцію [454, с. 1-2].

Очевидно, що на сучасному етапі розвитку інформаційного суспільства, в умовах стрімкого поширення інформаційних технологій, процесів глобалізації та євроінтеграції український законодавець також рано чи пізно буде змушений шукати відповідні шляхи підвищення гнучкості ринку праці, одним із яких є правова регламентація нових форм організації праці.

Варто погодитися з висновком Л.П. Гаращенко, що в сучасному світі стандартні трудові відносини, для яких істотною рисою було укладення трудового договору переважно на невизначений строк, вичерпали себе. Розвиток економіки, технічний прогрес, глобалізаційні процеси сприяють появі нових форм зайнятості, нових видів трудового договору, не притаманних стандартним трудовим відносинам [58, с. 263].

Нові форми зайнятості зазвичай передбачають відсутність прямої залежності працівника від роботодавця. Працівник може вибирати, як і коли він виконує свої завдання. Найбільш складні форми зайнятості пов'язані з розвитком Інтернету та пристроїв мобільного зв'язку, в яких не завжди очевидно, чи існують трудові відносини чи ні, і ще більш складно визначити, чи повинні розповсюджуватися на осіб, залучених до таких форм зайнятості, гарантії захисту працівників, що існують у трудових відносинах [362, с. 426].

Варто зауважити, що у трудовому законодавстві більшості пострадянських держав так чи інакше знайшли відображення особливості певних видів нетипової праці. Трудовий кодекс Російської Федерації вже кілька років тому був доповнений спеціальним розділом, який регулює особливості дистанційної праці, а з 1 січня 2016 року набули чинності норми, що регулюють працю, яка здійснюється працівником за розпорядженням роботодавця в інтересах, під управлінням і контролем фізичної або юридичної особи, які не є роботодавцем цього працівника (глава 53-1 Трудового кодексу РФ) [389].

Однак у проекті Трудового кодексу України, який позиціонується його розробниками як сучасний нормативно-правовий акт, який відповідає потребам сьогодення, не згадується навіть можливість існування нетипових трудових договорів. Єдина стаття у проекті, яка регулює питання про роботу вдома, не здатна відобразити адекватно ті відносини, що склалися на практиці. З радянських часів і до нині зберігає чинність Положення про умови праці надомників, затверджене ще у 1981 році постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС [206]. У європейському праві та наукових дослідженнях з цієї проблематики переважає підхід, згідно з яким розмежовують поняття «надомної

праці» як переважно ручної праці невисокої кваліфікації із використанням найпростішого обладнання та «телепраці» як інтелектуальної роботи висококваліфікованих фахівців, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології.

Як зазначає В.П. Кохан, якщо надомна праця – переважно ручна праця невисокої кваліфікації із використанням найпростішого обладнання, то телеробота є її новою організаційною формою, в якій задіяні висококваліфіковані фахівці, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні й телекомунікаційні технології [146, с. 182].

Професор С. Ю. Головіна звернула увагу на істотну відмінність дистанційного працівника від надомника, яка полягає в тому, що дистанційні працівники не прив'язані до дому, свою роботу вони можуть виконувати в будь-якому місці, де існує можливість використання мережі Інтернет. Крім того, результатом праці надомників є виготовлена ними матеріальна продукція, яку вони передають роботодавцю, дистанційні працівники зазвичай створюють інтелектуальний продукт, який передається каналами електронного зв'язку [64, с. 217].

Таким чином, існує об'єктивна потреба правової регламентації особливостей нестандартної зайнятості, зокрема телепраці (дистанційної праці), у новому Трудовому кодексі України.

У галузевій науковій літературі це питання підіймається все більш активно, пропонуються різні підходи до визначення поняття нестандартної або нетипової зайнятості. Так, Л.В. Котова під нестандартною формою зайнятості розуміє «трудову діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливістю організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення».

До нестандартних форм зайнятості відносять також «запозичену» або «позикову» працю (аутсорсінг, аутстафінг) тощо. У чинному законодавстві такі

форми залучення до праці майже не врегульовані, хоча на практиці вони набувають поширення, оскільки мають певні переваги як для роботодавців, так і працівників.

На думку професора П.Д. Пилипенка, «залишаючись основним регулятором суспільно-трудових відносин найманої праці і забезпечуючи при цьому максимальні гарантії захисту осіб, що реалізують свої здібності до праці, трудове право змушене буде значно розширити предмет свого впливу за рахунок відносин, які виникають у результаті інших юридичних фактів, відмінних від трудового договору, але метою яких є використання праці інших осіб у найрізноманітніших її формах. Давно потребує легалізації «трудова угода» як різновид цивільно-правового договору залучення до праці. З тіньових відносин необхідно виводити виконання роботи за іншими цивільно-правовими договорами, як-то: перевезення, доручення, надання послуг тощо. Не зовсім вписується у класику трудових правовідносин праця на користь третіх осіб (запозичена праця), сучасне надомництво або так звана «телепраця». Потребує додаткового врегулювання праця членів багатьох корпоративних формувань, а також волонтерів, повірених осіб, членів особистих селянських господарств і навіть самозайнятих осіб» [199, с. 206].

З прийняттям Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року вперше в законодавстві України з'явилися норми, які врегульовують аутсорсінг як один із різновидів нетипової форми зайнятості працівників.

Відповідно до ч. 1 ст. 39 цього Закону України діяльність суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів, здійснюється на підставі дозволу, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця встановлюється Кабінетом Міністрів України [242]. На виконання цієї норми Кабінет Міністрів України 20 травня 2013 року прийняв постанову №359 «Про

затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця», яка, як вказано у самій постанові, набирає чинності з дня набрання чинності законом про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця [245].

Отже, до цього часу ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення», якою передбачена діяльність суб'єктів господарювання, що наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, не може застосовуватися на практиці, оскільки відсутній механізм її реалізації.

Водночас потрібно зазначити, що для ефективного правозастосування вдосконалення потребує чинна редакція ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення», окремі положення якої є неоднозначними та складними для сприйняття. Наприклад, в абзаці 3 ч. 1 ст. 39 Закону встановлено, що суб'єкти господарювання – роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, направляють працівників за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності згоди первинної профспілкової організації.

Зі змісту цієї норми чітко не зрозуміло, в якому колективному договорі (роботодавця, який наймає працівників, чи роботодавця, у якого працівники безпосередньо виконують роботу) має бути прописана можливість використання праці працівників за договором аутсорсінгу, і хто повинен отримати згоду на це профспілки.

Для належного вирішення всіх питань, пов'язаних із організацією роботи, відпочинку, оплати праці, оплати періодів тимчасової непрацездатності працівників, які уклали трудовий договір з одним роботодавцем, а виконують роботу в іншого роботодавця, видається необхідним розробити також типову форму трудового договору, який повинен укладатися з такими працівниками, а також типову форму договору між суб'єктами господарювання (роботодавцями) про надання такого роду послуг, з обов'язковим урахуванням і закріпленням гарантій трудових прав найманих працівників.

Позитивно оцінюючи прагнення законодавця легалізувати відносини, які давно вже набули поширення на практиці, варто зауважити, що проблема нестандартних форм зайнятості, з огляду на їх різноманітність, є досить складною. Проте, на наш погляд, вона не повинна вирішуватися лише за допомогою змін чи доповнень до окремих законодавчих актів, а насамперед ці відносини повинні знайти своє комплексне закріплення в новому Трудовому кодексі України.

Варто погодитися з висновком О.С. Прилипко, що поняття трудового договору, закріплене у чинному законодавстві, потребує зміни з урахуванням появи на практиці нових видів трудових договорів, для чого пропонується диференціювати та зробити більш гнучким правове регулювання нетипової зайнятості за рахунок розширення сфери дії та деталізації вже існуючих законодавчих норм, шляхом прийняття спеціалізованих нормативно-правових актів або шляхом доповнення Кодексу законів про працю спеціальними розділами щодо регулювання праці осіб, які працюють за нестандартними трудовими договорами [221].

Як зазначає О.Р. Радевич, для вирішення цієї задачі в зарубіжній літературі запропоновані два основні способи. Перший спосіб передбачає надання таким працівникам тих самих трудових прав, що й у звичайних найманих працівників. Це можливо, зокрема, у випадку розширення сфери дії трудового права за рахунок включення відносин, що традиційно не відносилися до його предмету. Другий спосіб полягає в наділенні їх особливими трудовими правами. Він був взятий за основу в європейському трудовому праві під час прийняття низки директив, присвячених окремим формам нестандартної зайнятості. Їх основною ідеєю, на думку вченої, є принцип флексік'юріті, що означає можливість поєднання гнучкості у використанні найманої праці для роботодавців із забезпеченням стабільного становища на ринку праці для працівників [287, с. 347].

У цьому зв'язку не зайвим буде згадати також деякі цікаві для «класичного трудового права» новації, що з'явилися з прийняттям Закону України «Про

наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року, які, так би мовити, «не вписуються» у конструкцію трудового договору, передбачену у проекті Трудового кодексу. Йдеться, зокрема, про дистанційний режим праці наукових працівників та спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів, передбачений у ст. 6, а також про поняття тривалого наукового відрядження і наукового стажування (статті 33, 34 Закону) [253].

Як видається, з огляду на потребу більш гнучких підходів до регламентації трудових відносин, поширення нових форм зайнятості (дистанційна праця, аутсорсінг, аутстафінг тощо) деякі класичні ознаки трудового договору, актуальні ще 20 років назад, поступово втрачають своє принципове значення. Це стосується, зокрема, передбаченої у визначенні трудового договору вимоги щодо підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Підтримуємо позицію Н.Д. Гетьманцевої [60, с. 447], Н.О. Мельничук [175], які пропонують відмовитися від використання у визначенні поняття трудового договору такої ознаки, як підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Перехід до інноваційної економіки невідворотно призводить до змін у структурі зайнятості населення, розвитку та виникнення нових форм зайнятості, у тому числі й тих її гнучких форм, які не потребують постійної присутності працівника на робочому місці. Розвиток інформаційних технологій впливає на організацію робочого процесу, сприяє переходу від паперової до електронної форми документообігу, завдяки якій роботодавець має можливість доручати працівнику завдання на відстані, оперативно коригувати результати його роботи тощо. Отже, об'єктивною вимогою сьогодення є закріплення в трудовому законодавстві норм, згідно з якими працівник, що виконує роботу поза місцем знаходження роботодавця, має право самостійно розподіляти свій робочий час та час відпочинку, знайомитися з локальними нормативними актами, іншими кадровими документами роботодавця в електронному вигляді з використанням електронного цифрового підпису тощо.

Проте, незважаючи на стрімке поширення в нашій державі, яка не є ізольованою від світових процесів, гнучких форм зайнятості й праці, а також перехід у багатьох сферах на електронний документообіг, національне трудове законодавство значно відстає в регулюванні цих питань.

В Україні вже прийняті та діють закони «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22 травня 2003 року №851-IV [236], «Про електронний цифровий підпис» від 22 травня 2003 року №852-IV [235] та «Про електронну комерцію» від 03 вересня 2015 року №675-VIII [237], які визначають організаційно-правові засади діяльності у сфері електронної комерції в Україні, встановлює порядок вчинення електронних правочинів із застосуванням інформаційно-телекомунікаційних систем.

У Цивільному кодексі України передбачено можливість укладення правочинів, окрім письмової, також і в електронній формі [412]. Цивільний процесуальний кодекс України (надалі – ЦПК України) детально регламентує поняття електронних доказів, які на сьогодні прирівняні до письмових та речових. Зокрема, згідно з ч. 1 ст. 100 ЦПК України електронними доказами є інформація в електронній (цифровій) формі, що містить дані про обставини, що мають значення для справи, зокрема електронні документи (у тому числі текстові документи, графічні зображення, плани, фотографії, відео- та звукозаписи тощо), веб-сайти (сторінки), текстові, мультимедійні та голосові повідомлення, метадані, бази даних та інші дані в електронній формі. Такі дані можуть зберігатися, зокрема, на портативних пристроях (картах пам'яті, мобільних телефонах тощо), серверах, системах резервного копіювання, інших місцях збереження даних в електронній формі (в тому числі в мережі Інтернет) [413].

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про електронний цифровий підпис» електронний цифровий підпис за правовим статусом прирівнюється до власноручного підпису (печатки) у разі дотримання вказаних у законі умов. Електронний цифровий підпис призначений для забезпечення діяльності фізичних та юридичних осіб, яка здійснюється з використанням електронних документів та використовується фізичними та юридичними особами - суб'єктами електронного

документообігу для ідентифікації підписувача та підтвердження цілісності даних в електронній формі [235].

Сьогодні значна кількість компаній фактично переходить на електронний документообіг. Це дозволяє автоматизувати роботу з кадровою документацією, що економить час, полегшує пошук документів та сприяє більшій ефективності взаємовідносин роботодавця з працівниками у процесі трудової діяльності. Більшість керівників використовує електронну пошту для листування із співробітниками, зокрема надсилають їм завдання та вказівки в електронному вигляді. На жаль, жодних правових підстав для можливості застосування електронного документообігу в трудових відносинах, а тим більше укладення трудового договору із використанням електронного цифрового підпису, чинним законодавством про працю не закріплено.

В українській науці трудового права це питання майже не досліджене. Згадує про електронну форму трудового договору І.А. Римар [299, с. 181].

Крім того, О.С. Почанська, дисертаційне дослідження якої було присвячене правовому регулюванню трудової діяльності працівників-надомників, звернулася до проблеми використання електронного документообігу під час укладення трудового договору. Вона запропонувала передбачити у проекті Трудового кодексу України можливість укладення трудових договорів з працівниками-надомниками у письмовій або електронній формі [219, с. 32]. Підтримуючи дослідницю загалом щодо необхідності правової регламентації електронного документообігу в трудових відносинах, не можемо погодитися з її пропозицією запровадити його лише для цієї категорії працівників, як і з використанням самого поняття «працівник-надомник» взагалі. На наш погляд, цей термін, що сягає корінням у часи соціалізму, в новочасному інформаційному суспільстві є застарілим і не актуальним. Аргументи з цього приводу вже були викладені вище.

Таким чином ми пропонуємо легалізувати використання електронного документообігу в трудових відносинах. Для цього законодавчо передбачити можливість ознайомлення працівників в електронній формі з локальними нормативними актами й іншими документами, пов'язаними з

трудовою діяльністю, укладення та зміни умов трудових договорів в електронній формі з використанням електронного цифрового підпису.

Оскільки трудовий договір є індивідуальним актом, особливо важливо забезпечити достовірність наданої згоди та її підтвердження щодо укладення кожного окремого трудового договору.

Визнаний або кваліфікований електронний підпис є єдиним підписом, що гарантує автентичність, авторство й існування згоди, наданої за допомогою такого підпису. Він також забезпечує захист від фальсифікації та захисту від використання третіми особами, у результаті чого він є допустимим як доказ у судовому розгляді.

У будь-якому випадку запровадження використання електронних цифрових підписів для підписання трудових договорів ставить ряд питань, таких як:

- 1) необхідність отримання згоди працівника на електронну форму укладення трудового договору з використанням електронного цифрового підпису;
- 2) створення належних умов для використання електронного цифрового підпису;
- 3) встановлення порядку перевірки електронного цифрового підпису;
- 4) забезпечення збереження електронних документів, їх цілісності та незмінності;
- 5) визначення способу підтвердження отримання електронних документів працівником і роботодавцем.

На початку 2018 року в Бельгії було прийнято закон, який розширює можливості для укладення електронного трудового договору шляхом електронного підпису та встановлює чіткі правила для електронного архівування документів. Електронний підпис повинен, звичайно, відповідати певним необхідним гарантіям безпеки. Трудовий договір, підписаний в електронному вигляді, прирівнюється до трудового договору з рукописним підписом, якщо електронний підпис є, по-перше, кваліфікованим електронним підписом, по-друге, такий підпис забезпечує ідентичність сторін та їх згоду зі змістом трудового договору, по-третє, у випадку виникнення спорів, тягар доказування покладається на роботодавця. Крім того, передбачено чіткі вимоги щодо архівації трудових договорів та інших електронних документів щодо трудових відносин з

кваліфікованою електронною службою архівування. Електронні документи повинні зберігатися (принаймні до п'яти років після закінчення трудового договору) постачальником послуг електронного архівування, з покриттям відповідних витрат за рахунок роботодавця [451].

Враховуючи зазначене, пропонуємо доповнити проект Трудового кодексу України відповідною нормою, виклавши її у такій редакції:

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

Під письмовою формою документів, що використовуються в індивідуальних 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 в електронній формі з локальними нормативними актами й іншими документами, пов'язаними з трудовою діяльністю, а також використання електронного цифрового підпису визначається в колективному договорі або окремому локальному нормативному акті, що приймається роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації.

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 нормативний акт, передбачений частиною другою цієї статті;
- працівник ознайомлений з цим локальним нормативним актом та надав 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 нормативним актом, у трудових відносинах з таким працівником під час оформлення кадрових документів повинен використовуватися його власноручний підпис».

Таким чином, реформування національного трудового законодавства має відбуватися з урахуванням сучасних європейських тенденцій, основними з яких є такі:

по-перше, поглиблення диференціації правового регулювання трудових відносин та легалізація нестандартних видів зайнятості з метою закріплення трудових прав та гарантій для працівників, залучених до такої діяльності;

по-друге, відмова від зайвої «зарегульованості» трудових відносин та наділення сторін трудового договору більшою договірною свободою під час визначення умов праці, робочого місця, місця роботи, режиму роботи тощо;

по-третє, перегляд поняття трудового договору в частині обов'язковості у деяких випадках підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, а також забезпечення роботодавцем належних умов праці;

по-четверте, безумовного збереження в теоретичній конструкції трудового договору ознак, що найбільше зачіпають права й інтереси найманого працівника, зокрема його стабільності й оплатності.

Отже, пропонуємо закріпити в новому Трудовому кодексі більш універсальне визначення трудового договору як засновану на вільному волевиявленні сторін угоду між працівником та роботодавцем, спрямовану на виникнення між ними трудових правовідносин, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати визначену цією угодою роботу, за завданням та під

керівництвом роботодавця, а роботодавець – надати працівнику роботу за цією угодою, забезпечувати всі належні умови для її виконання та здійснювати виплату заробітної плати з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством.

Крім того, з метою максимального захисту інтересів усіх учасників відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці фізичних осіб в сучасних умовах, підтримуємо висловлену в науці трудового права позицію щодо подальшого вдосконалення правового забезпечення трудових і соціальних прав усіх осіб, задіяних у таких відносинах, незалежно від того, на підставі яких юридичних фактів такі відносини виникають.

2.2. Виникнення індивідуальних трудових правовідносин на підставі юридичного фактичного складу

Головним правоутворюючим юридичним фактом у механізмі виникнення трудових відносин є трудовий договір, який у багатьох випадках є єдиною підставою для виникнення різноманітних трудових правовідносин. Водночас специфіка діяльності, характер праці та спеціальна відповідальність окремих категорій працівників, а також особливі вимоги, які ставлять до рівня їхньої кваліфікації, зумовлюють встановлення більш складної процедури виникнення трудових правовідносин. Отже, законом або іншим нормативно-правовим актом для деяких категорій працівників можуть передбачатися певні процедури, що передують або супроводжують укладення трудового договору. Вони у сукупності з трудовим договором утворюють так званий юридичний фактичний склад – сукупність кількох одиничних юридичних фактів, що здійснюються у певній послідовності. Трудовий договір зазвичай є останнім у цьому ряді і з його укладенням завершується формування юридичного фактичного складу, що породжує трудові правовідносини.

Питання, що стосувалися виникнення трудових правовідносин з юридичного фактичного складу, неодноразово висвітлювалися в роботах учених-

трудовиків радянського періоду, серед яких варто згадати праці М.Г. Александрова, В.Л. Гейхмана, В.С. Колеватової, Ф.М. Левіант, А.Ю. Пашерстника, Ф.Д. Ромма, О.В. Смирнова, К.П. Уржинського та ін. Не оминули увагою цю проблематику й українські правники, зокрема В.А. Андропова, А.В. Андрушко, О.В. Данилюк, В.В. Єрьоменко, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Л.В. Солодовник та ін. Однак на сьогодні залишається чимало суперечливих питань щодо складних правостворювальних підстав виникнення трудових правовідносин, які потребують подальших наукових досліджень.

Усі перелічені вище юридичні фактичні склади, які є підставами виникнення трудових правовідносин, охоплюють дії, які умовно варто поділити на дві групи. До першої групи можна віднести призначення й обрання на посаду, а також конкурс, оскільки їх ініціаторами виступають роботодавці, а волевиявлення претендентів на зайняття посади та їхнє бажання укласти трудовий договір у цьому випадку проявляються у поданні заяви про намір взяти участь у конкурсі чи виборах. До другої групи варто віднести таку підставу, як судове рішення, адже в цьому випадку роботодавець зобов'язується на підставі закону укласти трудовий договір з конкретною особою.

Як вже зазначалося у підрозділі 1.2 цього розділу дослідження, чинний Кодекс законів про працю України не містить окремої статті, яка б визначала перелік підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин.

У проекті Трудового кодексу закріплено, що у випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду.

Перш ніж окремо характеризувати кожний різновид юридичного фактичного складу як підстави виникнення трудових правовідносин, необхідно звернути увагу на таку особливість. Якщо користуватися загальноприйнятою теоретичною класифікацією юридичних фактів за вольовою ознакою, всі

правоутворювальні юридичні факти в трудовому праві – це дії. Крім того, до юридичного фактичного правоутворювального складу можуть включатися стани і строки.

На відміну від чинного Кодексу законів про працю України, у проекті Трудового кодексу згадується про призначення на посаду як додаткову до трудового договору підставу виникнення трудових правовідносин.

Дослідження призначення на посаду як фактичного складу, визначення його конкретних структурних елементів та їх юридичної природи – не є новим для теорії трудового права. Ця проблема в різні часи активно досліджувалася такими вченими, як К.О. Абжанов, А.В. Андрушко, Б.К. Бегічев, В.О. Власов, В.Л. Гейхман, О.В. Данилюк, В.В. Єрмоменко, С.О. Іванов, С.С. Каринський, О.В. Кручинін, Ф.М. Левіант, А.Ю. Пашерстник, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.М. Ярошенко та ін.

Відповідно до статті 53 проекту Трудового кодексу України призначення на посаду здійснюється у випадках, передбачених законодавством, органами чи посадовими особами, яким надано такі повноваження. З особою, призначеною на посаду, укладається трудовий договір у строки, визначені законодавством або актом про призначення на посаду. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після прийняття акта про призначення особи на посаду. Відмова особи, призначеної на посаду, від укладення трудового договору протягом тижня після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити цій особі у прийнятті на роботу [279].

О.В. Данилюк звертає увагу на допущену неточність у змісті наведеної вище норми проекту. Так, ч. 1 цієї статті з метою визначення конкретних випадків призначення на посаду відсилає нас до відповідного законодавства. Водночас закріплено, що призначення на посаду здійснюється у випадках, передбачених органами чи посадовими особами, яким надано такі повноваження. Проте, як правильно зазначає дослідник, у цьому випадку доцільно вказувати не на суб'єктів, а на підзаконні нормативно-правові акти й акти локального характеру [80, с. 122]. Таким чином, слід викласти ч. 1 ст. 53 проекту в такій редакції:

«Призначення на посаду здійснюється у випадках, передбачених законодавством або локальними актами».

Професор П.Д. Пилипенко вказує також на термінологічні особливості поняття «призначення на посаду». Він наголошує на наявній різниці між призначенням на посаду як юридичним актом, що передує укладенню трудового договору, і «призначенням на посаду» як одним з варіантів формулювання наказів, за допомогою яких оформляється трудовий договір [182, с. 216-217]. В останньому випадку призначення є одночасно й укладенням трудового договору. Наприклад, відповідно до п. 10 ч. 4 ст. 42 Закону України «Про місцеве самоврядування» сільський, селищний, міський голова призначає на посади та звільняє з посад керівників відділів, управлінь та інших виконавчих органів ради, підприємств, установ та організацій, що належать до комунальної власності відповідних територіальних громад, крім керівників дошкільних, загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладів [252].

Отже, у певних випадках трудові правовідносини можуть виникати з юридичного фактичного складу, одним з елементів якого є акт призначення на посаду. Такий акт повинен сприяти належному правовому оформленню владних волевиявлень компетентних органів або посадових осіб, уповноважених на здійснення юридично значущих дій у сфері прийняття на роботу осіб, трудові функції яких пов'язані з публічно-владними повноваженнями або управлінням організацією загалом чи її структурним підрозділом. На підставі норми проекту Трудового кодексу поєднання трудового договору з призначенням на посаду може застосовуватися для заміщення різних посад у будь-яких організаціях, проте перелік таких посад і порядок їх заміщення повинен завжди отримувати необхідну правову регламентацію у статуті (положенні) організації або іншому локальному нормативному акті.

Згідно з частинами 3, 4 ст. 65 Господарського кодексу України для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова рада такого

підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) керівника підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді.

У разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), у якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін. [71].

У статті 59 Закону України «Про акціонерні товариства» визначено, що кількісний склад виконавчого органу, порядок призначення його членів визначаються статутом товариства. Порядок скликання та проведення засідань колегіального виконавчого органу встановлюється статутом або положенням про виконавчий орган акціонерного товариства [226].

Аналізуючи призначення на посаду як підставу виникнення трудових правовідносин, В.В. Єрмоєнко дійшов висновку, що йому зазвичай передують певні переговори між суб'єктами наступних трудових правовідносин. Акт призначення, як і укладення трудового договору, передбачає волевиявлення особи на зайняття певної посади [100, с.149-150].

«Збіг волі, – зазначає В.Л. Гейхман, – знаходить своє вираження у попередній угоді сторін майбутніх правовідносин або у згоді громадянина зайняти визначену посаду у відповідь на пропозицію відповідного держоргану». Тому було б неправильно зводити підстави виникнення таких трудових правовідносин до адміністративного акту, оскільки умовою для його прийняття, став попередній (за часом) акт суб'єктів трудового права – попередня угода або згода [59, с. 122-123].

Водночас у науці з цього питання існують і протилежні твердження.

О.В. Кручинін, даючи визначення поняттю «призначення», прямо вказує, що це владний односторонній акт уповноваженого органу або посадової особи, яким конкретні службовці наділяються владними управлінськими повноваженнями за штатною оплачуваною посадою [155, с. 122].

На думку В.С. Колеватової, особливість трудових правовідносин, що виникають на підставі актів призначення на посаду, не є результатом збігу

волевиявлення громадянина і роботодавця. Призначення виступає індивідуальним актом одностороннього, недоговірною характеру. «Звичайно, – стверджує дослідниця, – виданню відповідного акта за загальним правилом передують прохання або згода цього громадянина на зайняття певної посади. Проте для виникнення трудових правовідносин з акта призначення безпосереднє правове значення має не згода претендента, а лише сам акт призначення як форма вираження волі вищестоящого органу управління. Владна природа акта призначення проявляється в тому, що посада і місце роботи визначаються не учасниками трудових правовідносин, а особою чи органом, що проводить призначення, з яким призначений на посаду не перебуває у трудових правовідносинах (наприклад, ректор вступає у трудові правовідносини з відповідним вищим навчальним закладом, але не з міністерством, що призначило його на цю посаду)». Іншими словами, сторона трудового правовідношення не збігається з роботодавцем (вищестоящим органом, організацією, від якої виходить акт призначення. До видання відповідного акта особа позбавлена можливості виконувати службові функції, для здійснення яких вона призначена [133, с. 142].

На нашу думку, має рацію О.В. Данилюк, який наголошує, що коли аналізувати акт призначення як елемент юридичного фактичного складу, з огляду на кінцевий результат останнього, то не можна упускати волю особи, що бажає зайняти певну посаду. Інакше це не відповідатиме принципу добровільності вступу в трудові правовідносини [80, с.135].

Отже, юридичний фактичний склад призначення на посаду передбачає згоду особи, що втілюється в укладенні трудового договору. Однак, на відміну від звичайного трудового договору, волевиявлення органу, який призначає на посаду, у цьому випадку не збігається в часі з волевиявленням особи. Спочатку має бути акт призначення (волевиявлення органу), проте юридичні наслідки настануть тільки після відповідного волевиявлення особи у формі підписання трудового договору.

Таким чином, юридичний фактичний склад призначення на посаду як підстави виникнення трудових правовідносин складають два акти: акт

призначення і трудовий договір (контракт). Акт призначення варто розглядати як складний юридичний акт, елементами якого виступають прості юридичні акти, в тому числі й ті, у яких відображається волевиявлення роботодавця та працівника щодо зайняття тієї чи тієї посади.

Для чинного законодавства притаманні ще й такі правові форми, як затвердження на посаді та погодження прийняття на посаду, проте вони у проекті Трудового кодексу України не знайшли відображення.

Як приклад, можна навести Порядок погодження кандидатур претендентів на посади керівників юридичних служб у Державній пенітенціарній службі України, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 4 березня 2015 року №308/5. У Порядку передбачено, що погодження кандидатури претендента на посаду керівника юридичної служби (юрисконсульта відповідної категорії, який виконує функції юридичної служби) органу чи установи (далі – претендент) здійснює відділ правового забезпечення апарату Державної пенітенціарної служби (далі – ДПтС). Подання щодо погодження претендента у ДПтС вноситься керівником органу чи установи після проходження претендентом стажування або після висування з кадрового резерву, або за іншою процедурою, визначеною законодавством. За результатами розгляду документів та співбесіди юридична служба ДПтС оформлює висновок (щодо погодження або відмови у погодженні) у двох примірниках, один примірник якого протягом семи робочих днів з дня отримання подання надсилається керівнику відповідного органу чи установи [209].

Розділ 17 Регламенту державної архітектурно-будівельної інспекції України, затвердженого наказом Держархбудінспекції України від 28 вересня 2011 року №92, визначає порядок погодження, призначення на посади керівників та їх заступників територіальних органів Держархбудінспекції. Зокрема, призначення на посаду начальника територіального органу здійснюється Головою Держархбудінспекції за погодженням з Міністром регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та головою місцевого органу виконавчої влади [290].

Затвердження на посаді, як одна з правових форм, на сьогодні згадується, зокрема, у ст. 10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Прийняття на службу в органи місцевого самоврядування здійснюється на посади заступників сільського, селищного, міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючого справами (секретаря) виконавчого комітету сільської, селищної, міської, районної у місті ради шляхом затвердження відповідною радою [271].

Затвердження на посаді застосовується також у випадках, коли заміщення керівних посад спершу здійснюється на началах виконання обов'язків або тимчасового виконання обов'язків з наступним затвердженням відповідної особи на такій посаді вищестоящим органом.

Отже, вважаємо, що крім призначення на посаду, такі юридичні факти, як затвердження на посаді та погодження на посаду, які є різними за своєю природою, повинні бути закріплені у відповідній статті проекту Трудового кодексу України.

Для виникнення трудових правовідносин певних категорій працівників необхідна наявність такого юридичного факту, як обрання на посаду. Як зауважує П.Д. Пилипенко, дуже часто між призначенням і обранням важко помітити різницю. Це стосується особливо тих випадків, коли роботодавцем виступає колегіальний орган, який внаслідок дії закону чи статуту змушений ухвалювати рішення шляхом голосування [182, с. 218].

М.Г. Александров вважав, що «у деяких випадках трудові правовідносини виникають із складних юридичних складів, які складаються із двох або декількох актів, у числі яких завжди є акт, що виражає волевиявлення самого працівника про його згоду зайняти виборну посаду» [9, с. 210].

О.В. Смірнов також стверджував: «Попередня згода на зайняття виборної посади має правоутворююче значення у тому розумінні, що вона є необхідною умовою для здійснення самого акту обрання на дану посаду ... Відсутність згоди на зайняття виборної посади робить безпредметним акт обрання ...» [349, с. 149].

В.В. Єрмоменко переконаний, що акт обрання не потрібно зводити виключно до акту голосування, а також що в суб'єкта, який обирає, не може бути волі «більше», ніж у суб'єкта, якого обирають. Ігнорування волевиявлення працівника буде врешті-решт суперечити принципу добровільності вступу у трудові правовідносини [100, с. 115].

Виходячи з принципу добровільності та необхідності вільного волевиявлення особи на виникнення трудових правовідносин, не можемо погодитися з позицією В.С. Колеватової, яка вважає, що акт обрання не є результатом угоди між кандидатами на посаду та виборцями. Як волевиявлення лише однієї зі сторін – виборного органу (виборців) – акт обрання набуває певної форми, яка вимагає дотримання встановленої процедури (проведення виборів). І хоча обрання передбачає згоду особи на заняття відповідної посади, для виникнення трудового правовідношення має пряме юридичне значення не ця згода, а сам акт обрання [133, с. 142]. Сумнівними є також аргументи О.В. Кручиніна, який говорить: «... не повинно бути договірною характеру трудових правовідносин в осіб, які... обираються на посаду, через несумісність характеру роботи, що їм доручається, і природи договору як угоди сторін» [155, с. 116-117].

У статті 51 проекту Трудового кодексу України врегульований порядок прийняття на роботу осіб, яких обрано на посади. Зокрема, вказано, що «обрання на посаду здійснюється у випадках, якщо це передбачено законодавством або установчими документами роботодавця.

Прийняття рішення про обрання на посаду є підставою для укладення трудового договору у строки, що встановлені законодавством, рішенням про обрання та згодою сторін. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного дня після обрання.

Відмова обраної на посаду особи без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення строків, установлених частиною першою цієї статті, дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу» [279].

Обрання на посаду, як вказує П.Д. Пилипенко, – юридичний факт, що давно відомий трудовому праву. Переважно за радянських часів на такій підставі виникали трудові правовідносини керівних працівників партійних профспілкових та інших громадських організацій, а також обиралися на посади відповідними представницькими органами влади члени виконкомів, голови комісій місцевих рад та ін. За нинішніх умов проблема з обранням на посаду, якому відводиться роль самостійного юридичного факту, що породжує трудові правовідносини, набула якісно нового значення. Крім уже традиційних випадків обрання на посаду керівників громадських об'єднань, за таких обставин відбувається виникнення трудових правовідносин директорів, генеральних директорів, голів правління деяких господарських товариств та інших підприємницьких структур, де найвищим органом управління є загальні збори або інші колегіальні органи. Обрання на посаду керівника при цьому передбачається не лише на законодавчому рівні, але й безпосередньо у статутах таких господарських товариств [182, с. 214-215].

Водночас доволі спірним є твердження П.Д. Пилипенка щодо віднесення обрання на посаду до простого юридичного факту. З цього приводу він дискутує з В.І. Прокопенком, який розглядає обрання на посаду серед юридичних фактичних складів. П.Д. Пилипенко доводить: «Якщо вважати співбесіду з кандидатом на виборну посаду, а також отримання від нього письмової згоди на участь у виборах як самостійні неоднорідні факти, що в сукупності формують юридичний фактичний склад, то можна з таким же успіхом письмову заяву працівника про прийняття на роботу і наказ чи розпорядження роботодавця вважати за трудовий договір, який нагадуватиме фактичний юридичний склад» [197, с. 107].

Погоджуємося з П.Д. Пилипенком у тому, що, власне, факт обрання на посаду є одиничним юридичним фактом, водночас вбачається за необхідне уточнити такий важливий, на наш погляд, момент. Сам факт обрання особи на посаду ще не є достатньою підставою для виникнення трудових правовідносин. Після факту обрання зазвичай відбувається укладення трудового договору в тій чи тій формі, що разом утворює юридичний фактичний склад, необхідний для

виникнення трудових правовідносин. Також цілком можливим є те, що на етапі підписання трудового договору особа може передумати та відмовитися від посади, що унеможливить виникнення трудових відносин. На підтвердження наведеного нами аргументу варто процитувати В.І. Прокопенка. «Навіть тоді, – пише він, – коли застосовуються інші підстави виникнення трудових правовідносин, такі як адміністративний акт призначення на посаду, проводяться вибори або конкурсне заміщення посад чи здійснюється розподіл на роботу після закінчення навчання в певних навчальних закладах, оформлення трудових відносин проводиться укладенням трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами» [278, с. 166].

У науковій літературі виділяють декілька видів юридичних фактів обрання на посаду залежно від їх цільового призначення. А.З. Долова розглядає два види, а саме: 1) обрання на посаду з метою здійснення управління майном власника; 2) обрання на посаду з метою здійснення управління колективом працівників [95, с. 68-69].

О.В. Данилюк, застосувавши той самий критерій – мету призначення, запропонував класифікувати обрання на посаду на чотири групи: 1) обрання на посаду з метою здійснення певних повноважень у сфері державного управління або місцевого самоврядування; 2) обрання на посаду з метою здійснення управління підприємством; 3) обрання на посаду з метою управління громадською організацією; 4) обрання з метою здійснення управління структурним підрозділом [80, с. 120-122].

У цілому поділяючи такий поділ на вказані групи, не можемо не звернути увагу на певні його недоліки. По-перше, незрозуміло, до якої групи потрібно відносити обрання суддів на посади. Очевидно, що до першої, але для цього формулювання назви необхідно уточнити таким чином: «1) обрання на посаду з метою здійснення повноважень у сфері державного управління, місцевого самоврядування та судочинства». По-друге, у формулюванні назви другої групи замість «управління підприємством» доцільніше вживати словосполучення «управління майном власника» без вказівки на конкретну організаційно-правову

форму юридичної особи. Зупинимося більш детально на кожній із зазначених груп.

Наприклад, за положеннями ст. 3 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», виборні посади поділяються на дві категорії: 1) виборні посади, на які особи обираються на місцевих виборах; 2) виборні посади, на які особи обираються або затверджуються відповідною радою. До першої категорії належать сільські, селищні, міські голови, старости. До другої категорії згідно зі ст. 10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» належать посади голови, заступників голови районної, районної в місті, обласної ради, заступника міського голови – секретаря Київської міської ради, секретаря сільської, селищної, міської ради, голови постійної комісії з питань бюджету обласної, Київської та Севастопольської міських рад, які обираються відповідною радою [271].

Цей вид обрання на посаду, як вказує О.В. Данилюк, характеризується тим, що порядок обрання встановлюється виключно законами України. Крім того, він погоджується з В.В. Єрмоменком, який до особливостей, що характерні для цього виду обрання, відносить також: 1) здебільшого неналежність осіб або органів, що здійснюють обрання, до суб'єктів цих трудових правовідносин; 2) відсутність відносин субординації між суб'єктом, що обирає, і обраним (а там, де такі відносини мають місце, особи, які обрані на певні посади, у своїй діяльності зазвичай підконтрольні суб'єктам, що їх обрали, або тим органам, які представляють інтереси виборців, і періодично повинні перед ними звітувати в той чи той спосіб) [80, с. 120].

Окремим видом обрання на посаду є обрання з метою керівництва господарською діяльністю й управління майном власника. Так, наприклад, згідно з п. 17 ч. 2 ст. 33 Закону України «Про акціонерні товариства» до виключної компетенції загальних зборів належить обрання членів наглядової ради, затвердження умов цивільно-правових договорів, трудових договорів (контрактів), що укладатимуться з ними, встановлення розміру їх винагороди, обрання особи, яка уповноважується на підписання договорів (контрактів) з

членами наглядової ради. Також у ч. 1 ст. 54 цього Закону закріплено положення, відповідно до якого голова наглядової ради акціонерного товариства обирається членами наглядової ради з їх числа простою більшістю голосів від кількісного складу наглядової ради, якщо інше не передбачено статутом товариства. Відповідно до ч. 5 ст. 59 Закону голова колегіального виконавчого органу обирається наглядовою радою товариства, якщо інше не передбачено статутом товариства, в порядку, передбаченому статутом акціонерного товариства [226]. Отже, на підставі наведених норм, обрання членів наглядової ради акціонерного товариства передбачає подальше укладення з ними трудового договору, тобто саме по собі рішення загальних зборів є лише одним із елементів у юридичному фактичному складі та самотійно не породжує виникнення трудових правовідносин, оскільки законом передбачено ще й укладення трудового договору.

Ще одним різновидом залежно від кінцевої мети є обрання на посаду для здійснення управління діяльністю громадського об'єднання з метою досягнення його статутних цілей. До цієї ж групи необхідно віднести також обрання на керівні посади до виборних профспілкових органів зі звільненням від виробничих чи службових обов'язків.

Цікавою в контексті волі та волевиявлення особи, що обирається на посаду, є норма, яка міститься у ч. 6 ст. 9 Закону України «Про громадські об'єднання», згідно з якою особа може бути обрана керівником, обрана до складу керівного органу громадського об'єднання ... за наявності її особистої згоди [232]. Ця норма ще раз підтверджує наведену вище нашу позицію щодо обов'язкової наявності вільного волевиявлення особи на її обрання чи призначення на ту чи ту посаду, що має рівноцінне значення для виникнення трудових правовідносин, як і, власне, сам факт обрання чи призначення.

Як окремий різновид, обрання на посаду з метою здійснення управління структурним підрозділом підприємства, установи організації або колективом працівників, на сьогодні передбачено, зокрема, у Законі України «Про вищу освіту» для керівників факультетів та кафедр. Відповідно до ч. 1 ст. 49 цього

Закону керівник факультету (навчально-наукового інституту) обирається вченою радою вищого навчального закладу строком на п'ять років з урахуванням пропозицій факультету (навчально-наукового інституту). Керівник вищого навчального закладу укладає з керівником факультету (навчально-наукового інституту) контракт. У ч. 6 ст. 35 Закону встановлено, що керівник кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою вищого навчального закладу строком на п'ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) та кафедри. Керівник вищого навчального закладу укладає з керівником кафедри контракт [228]. Варто акцентувати, що рішення про обрання на посаду керівника факультету та керівника кафедри ухвалює один орган – вчена рада, проте трудовий договір (контракт) з ними укладає керівник вищого навчального закладу, як особа, яка безпосередньо представляє роботодавця.

Відповідно до ч. 13 ст. 7 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» керівники структурних підрозділів наукової установи обираються на посади на конкурсних засадах на строк не більше п'яти років з правом переобрання ще на один строк, якщо інше не встановлено статутом (положенням) наукової установи [253].

На таку рису, як відсутність прямого підпорядкування між працівником та органом, який обирає на посаду, звертала увагу В.С. Колеватова. Особливість трудових правовідносин, що виникають на підставі актів обрання, на її думку, полягає в тому, що правовідносини не можуть встановлюватися з умовою випробування, а також вони завжди обмежені передбаченим у законі строком [133, с. 143].

Повертаючись до питання попередньої згоди працівника як необхідної умови для здійснення акту обрання, варто зауважити, що згода працівника на участь у виборах може виражатися як усно, так і письмово, у формі відповідної заяви. Це впливає з аналізу норм чинного законодавства. І навіть, якщо чинною нормою права не передбачено процедури отримання такої згоди, відсутність заперечень після висунення своєї кандидатури розглядається як мовчазна згода,

тобто як свого роду конклюдентна дія, що свідчить про намір такої особи вступити у трудові правовідносини за посадою, яка заміщається шляхом виборів [80, с. 125].

Окремо треба зупинитися на проблемі визначення елементів юридичного фактичного складу – обрання на посаду. Дослідження наукових праць з трудового права дає підстави стверджувати про відсутність однозначного підходу вчених щодо цього питання.

В.В. Єрмоєнко з цього приводу зазначив: «Акт обрання як сукупність дій обираючого та інших уповноважених суб'єктів є складним юридичним фактом. Такі дії, як реєстрація кандидатів, внесення їх до виборчих бюлетенів, голосування виборців та інші, виступають елементами складного юридичного факту. Зміст акту обрання таким чином складають усі ці дії. Тому в ролі елементів правостворювального фактичного складу, тобто окремих юридичних фактів, доповнюючи акт обрання, вони не виступають» [100, с. 114].

Натомість деякі автори самотійним елементом означеного юридичного фактичного складу розглядають акт згоди особи на обрання. Зокрема, Ф.М. Левіант згоду особи на зайняття тієї чи тієї виборної посади представляє початковим елементом фактичного складу поряд із актом обрання на виборну посаду та трудовим договором, обмеженим у часі строком обрання [162, с. 187].

Подібну позицію займає і В.Л. Гейхман, який зазначив, що юридичне значення згоди особи брати участь у виборах з метою заміщення відповідної посади полягає в тому, що вона (згода особи), як правомірна дія, спрямована на досягнення певного правового результату (встановлення трудових правовідносин), є одним із елементів (складових частин) того складного юридичного фактичного складу, з яким чинні норми права пов'язують виникнення цього виду трудових правовідносин [59, с. 184].

О.В. Данилюк не погоджується з виділенням згоди працівника на зайняття відповідної виборної посади як окремого елемента фактичного складу. На його думку, така згода не є окремим юридичним фактом, а входить до меж складного юридичного факту – акту обрання як елемента фактичного складу [80, с. 128].

Учений відстоює також позицію, згідно з якою якщо попередня згода особи на зайняття відповідної виборної посади є початковим елементом складного юридичного факту – акту обрання на посаду, який є першим елементом фактичного складу, – підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин у результаті виборів, то розглядаючи цей фактичний склад у динаміці, можна зазначену згоду вважати такою, що вказує на початок процесу виникнення індивідуальних трудових правовідносин [80, с. 128]. З останнім твердженням важко погодитися. По-перше, виникнення трудових правовідносин на підставі юридичного фактичного складу, який включає факт обрання на посаду та факт укладення трудового договору, можливе лише за умови послідовного накопичення всіх його елементів, які відокремлено один від одного не здатні породити бажані правові наслідки. По-друге, попередня згода особи на участь у виборах не матиме жодного юридичного наслідку, якщо цю особу не буде обрано. Таким чином, твердження про те, що така згода є вказівкою на початок виникнення трудових правовідносин, є перебільшенням.

У літературі можна ознайомитися з думкою деяких дослідників про наділення акту призначення й акту обрання правостворювальним характером та нівелювання ролі трудового договору. Відомим прихильником цієї теорії виступає О.В. Кручинін, який, характеризуючи порядок укладення трудового договору з особою, яку обрано на посаду, вказує, що трудові правовідносини у цьому випадку виникають до підписання сторонами трудового договору, з моменту відповідного обрання [155, с. 132]. Таким чином, автор не заперечує можливість укладення трудового договору, але наділяє його не правостворювальною, а лише правоконкретизуючою функцією, оскільки, на його думку, трудові відносини вже існують і визначені їх необхідні умови.

На думку К.Ю. Мельника, акти призначення на посаду й акти обрання на посаду мають значення самостійних підстав виникнення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Зміст трудових правовідносин службовців правоохоронних органів визначається заздалегідь у нормативному порядку. А отже, саме з моменту обрання або призначення на посаду в певному

правоохоронному органі службовець наділяється визначеними в нормативному порядку правами й обов'язками за посадою, тобто, по суті, трудовою функцією. Іншими словами, саме з моментом прийняття зазначених актів пов'язується виникнення трудового правовідношення з цими категоріями працівників [173, с. 16].

Однак із таким твердженням не можемо погодитися з огляду на міркування, що вже були частково викладені вище, щодо неможливості виникнення трудових правовідносин лише з одностороннього акту, адже будь-який акт обрання чи призначення на посаду потребує, окрім іншого, згоди особи (волевиявлення) працювати на цій посаді, інакше може бути розцінений як примус до праці. Очевидно й те, що самого факту здійснення одностороннього акту є замало для виникнення правовідносин, оскільки він не зобов'язує особу вступати у правовідносини. Тому виникнення трудових правовідносин на підставі обрання чи призначення на посаду теж можливе лише шляхом вільного волевиявлення обох сторін – угоди, незважаючи на те, що в окремих випадках умови такої угоди є наперед визначеними в законі і не залежать від сторін. Якщо ж навіть припустити, що трудові правовідносини можуть виникнути з позадоговірних фактів обрання, призначення на посаду чи будь-яких інших, доведеться визнати можливість недобровільних засад у сфері найманої праці.

Окрім розглянутих вище юридичних фактичних складів, елементами яких є призначення й обрання на посаду, у певних випадках для виникнення трудових правовідносин укладенню трудового договору може передувати конкурсний відбір.

Обрання за конкурсом за своєю сутністю є близьким до обрання на посаду. В.І. Прокопенко зазначав: «Вибори на посаду, як підстава виникнення трудових правовідносин, можуть здійснюватись двома шляхами: проведенням прямих чи представницькими органами виборів на заміщення певних посад, а також конкурсного підбору кадрів» [280, с. 179].

В.В. Єрмоменко виділяє такі спільні ознаки між конкурсним порядком і виборами: 1) в обох випадках заміщення посад відбувається на підставі

фактичних складів; 2) волевиявлення претендентів в обох випадках мають безпосереднє значення для виникнення трудових правовідносин; 3) акт конкурсу й акт обрання – це завжди рішення колективних суб'єктів; 4) на момент проведення конкурсу чи виборів посада може бути як вакантною, так і зайнятою. Водночас учений розрізняє і їх відмінності, а саме: 1) строковий характер трудових правовідносин під час виборів і, відповідно, постійний під час конкурсного заміщення посад; 2) усна форма трудового договору під час виборів і будь-яка форма під час конкурсного відбору; 3) конкурсне заміщення посади зазвичай передбачає виконання претендентами певних практичних завдань у тій чи тій формі, а під час виборів – ні; 4) факт виникнення трудових правовідносин під час конкурсного відбору абсолютно не впливає на порядок їх припинення, як це є під час виборів [100, с. 119-120]. Видається, що перша відмінність, яку виділяє В.В. Єрьоменко, не завжди має місце, оскільки в багатьох випадках і під час конкурсного заміщення посад виникають трудові відносини на певний строк, зокрема в разі укладення контрактів.

На суттєву різницю між цими двома підставами виникнення трудових правовідносин звернула увагу І.К. Дмитрієва, яка підкреслювала, що вибори (обрання) на посаду здійснюються на підставі висування іншими особами або колективом певної особи на виборну посаду, тоді як конкурс – самовисунення. Після оголошення конкурсу кожний може для заміщення конкурсної посади надати необхідні документи для участі в конкурсі [92, с. 11].

Питанню конкурсного заміщення посад була присвячена увага багатьох як українських, так і російських дослідників трудового права, зокрема А.В. Андрушко, О.В. Гоца, О.В. Данилюка, А.З. Долової, В.В. Єрьоменка, Л.Ю. Солодовник, П.Д. Пилипенка, С.М. Черновської та інших.

Заміщення посад за конкурсом на сьогодні передбачено різними нормативно-правовими актами. Наприклад, за конкурсом призначають на державну службу, на посади наукових і науково-педагогічних працівників. Відповідно до ч. 5 ст. 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» прийняття на роботу наукових працівників здійснюється на

конкурсних засадах. Примірне положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи затверджується Кабінетом Міністрів України. Порядок прийняття на вакантні наукові посади науковими установами іншої форми власності передбачається їх статутами (положеннями) чи іншими установчими документами [253].

У п. 2 ч. 2 ст. 15 Закону України «Про вищу освіту» встановлено, що засновник (засновники) вищого навчального закладу або уповноважений ним (ними) орган укладає в місячний строк контракт з керівником вищого навчального закладу, обраним за конкурсом у порядку, встановленому цим Законом; на посади науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів [228].

Крім того, конкурсне заміщення посад передбачено у Порядку проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 вересня 2008 р. №777 [210].

Отже, правове значення юридичного фактичного складу полягає в його ролі в механізмі правового регулювання трудових правовідносин. Так, для виникнення трудових правовідносин з керівником підприємства державної форми власності необхідні такі юридичні факти: проходження конкурсного відбору на заміщення вакантної посади керівника державного підприємства й укладення трудового договору (контракту). І хоча теоретично таких юридичних фактів достатньо для провадження керівником своєї діяльності, на практиці додатково необхідна наявність ще одного юридичного факту, а саме державної реєстрації змін юридичної особи щодо призначення (обрання) нового керівника [84, с. 419].

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року були внесені зміни до ст. 21 Закону «Про культуру» від 14 грудня 2010 року, яка визначає особливості трудових відносин та працевлаштування в закладах культури. Згідно з новими положеннями цієї статті

керівники державних та комунальних закладів культури призначаються на посаду шляхом укладення з ними контракту строком на п'ять років за результатами конкурсу [251]. Крім того, ст. 21-2 цього ж Закону регулює порядок конкурсного добору керівника державного чи комунального закладу культури, який складається з таких етапів: оголошення органом управління конкурсу на посаду керівника державного чи комунального закладу культури; формування складу конкурсної комісії; подання документів кандидатами на посаду керівника державного чи комунального закладу культури; добір кандидатів на посаду керівника державного чи комунального закладу культури; призначення органом управління керівника державного чи комунального закладу культури [251].

У всіх вищевказаних випадках до юридичного фактичного складу, як підстави виникнення трудових правовідносин включаються: акт обрання за конкурсом, наказ про призначення на посаду за рішенням колегіального органу про конкурсне обрання і трудовий договір з особою, яку обрано на посаду. Акт обрання є складним юридичним фактом, оскільки складається з сукупності дій, які утворюють процедуру обрання. Складним юридичним фактом є також і трудовий договір, про що вже було сказано.

Аналіз чинного законодавства з питання, яке розглядається, показує, що конкурс може має місце лише за наявності таких фактів-умов: 1) наявності вакантної посади або закінчення терміну перебування на посаді; 2) рішення про проведення конкурсу; 3) публікації в засобах масової інформації про проведення конкурсу; 4) формування конкурсної комісії. Оголошення про конкурс є нічим іншим, як волевиявленням одного із суб'єктів і підтверджує запрошення до участі в конкурсі, адресоване невизначеному колу потенційних суб'єктів.

Всі вищенаведені факти-передумови обумовлюють можливість побудови другої сукупності фактичних обставин – власне, проведення конкурсу. Сам конкурс є складним юридичним фактом, що включає такі правомірні юридичні дії: 1) подання претендентом заяви й інших документів на участь у конкурсі; 2) рішення про допуск до конкурсу; 3) конкурсний відбір; 4) голосування, що оформлюється протоколом про результати конкурсу. Лише за наявності всіх

названих елементів цього юридичного факту акт конкурсу вважається таким, що відбувся. І, що характерно, елементи цього складного юридичного факту також повинні накопичуватися послідовно у визначеному порядку [59, с. 216].

Волевиявлення особи, яка претендує на заміщення посади закріплюється у поданій нею заяві, разом з якою подаються й інші необхідні документи. Як наголошувалося вище, особливістю конкурсу є те, що для участі в ньому особа самовисувається.

До участі в конкурсі допускаються особи, які відповідають певним встановленим вимогам (фактам-умовам). Ці вимоги передбачаються відповідними нормами законодавства.

А.З. Долова зауважує, що «конкурсні відносини» претендентів, набуваючи форму правовідносин, проходять кілька етапів свого розвитку, які включають: оголошення конкурсного відбору, прийом заяви від конкретного претендента на участь у конкурсі; прийняття рішення щодо кожного кандидата; обрання конкретного претендента. «Конкурсні» правовідносини, на її думку, належать до категорії відносних правовідносин, у яких кожний учасник конкурсного відбору пов'язаний з роботодавцем персонально. При цьому виникає стільки правовідносин, скільки існує учасників конкурсного відбору [95, с. 76].

Питання щодо наслідків проведення конкурсу з одним учасником в науці трудового права є дискусійним. О.В. Гоц вважає, що у випадку, коли на участь у конкурсі претендує тільки один кандидат, доцільно визнавати конкурс таким, що не відбувся, а претендента приймати на посаду за трудовим договором строком на один рік, після закінчення якого знову оголошувати конкурс [72, с. 102]. Проте, на думку О.В. Данилюка, за наявності тільки одного конкурсанта, за умови забезпечення високого рівня вимог, мета конкурсу все одно досягається. Адже відсутність бажаючих взяти участь у конкурсі може бути зумовлена об'єктивними причинами, наприклад відсутністю достатньої кількості кадрів. У такому разі не проведення конкурсу буде мати негативні наслідки [80, с. 151].

Погоджуємося з С.М. Черновською, яка обґрунтувала, що за наявності хоча б одного претендента на посаду, подані документи якого відповідають заявленим

вимогам, конкурс підлягає проведенню, оскільки принцип змагальності та відкритості уже забезпечується самою публікацією оголошення про запрошення до участі у конкурсі [418, с. 109].

Обрання за конкурсом саме по собі не зумовлює автоматичного виникнення трудових правовідносин. Слід погодитися з В.В. Єрьоменком, що рішення конкурсної комісії щодо переможця конкурсу має обов'язковий характер [100, с. 129].

Відповідно до п. 7 ч. 2 ст. 36 Закону України «Про вищу освіту» вчена рада вищого навчального закладу (структурного підрозділу) після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади керівників навчально-наукових інститутів, факультетів, завідувачів (начальників) кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки [228].

Рішення вченої ради набирає чинності після його введення в дію керівником вищого навчального закладу. Крім того, у Рекомендаціях МОН також вказано, що введене в дію рішення Вченої ради або затверджене рішення конкурсної комісії вважати підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків) [291].

Як слушно зазначив О.В. Данилюк, проведення конкурсу, що містить елементи, які його утворюють, можливе лише за наявності відповідних фактів-умов і входить до системи більш високого рівня – фактичного складу. На підставі оголошення особи переможцем конкурсу з нею може бути укладено трудовий договір. Системні зв'язки між фактами обумовлені цільовим призначенням самої системи: забезпеченням посад, робота на яких вимагає підвищеної кваліфікації. У цій системі підсистема конкурсного відбору забезпечує відбір кваліфікованих кадрів, а укладення трудового договору веде до виникнення індивідуальних трудових правовідносин [80, с. 156].

Визначення поняття «конкурс на заміщення посади» в чинному законодавстві про працю відсутнє.

«Юридична енциклопедія» пропонує таке визначення: «Конкурс (лат. *concursus* – збіг, зіткнення, сутичка) – змагання, яке має на меті виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів)» [439, с. 264].

Аналіз останніх наукових досліджень вказує на те, що кожен науковець, який займався вивченням питаннями конкурсного заміщення посад, намагався сформулювати власне визначення поняття конкурсу.

На думку А.В. Андрушко, конкурс – це один із правових способів раціонального підбору кадрів, метою якого є визначення найкомпетентнішого серед його учасників щодо заміщення вакантної посади на державній службі за визначеними критеріями [17, с. 70].

В.В. Єрмоєнко під поняттям конкурсу розуміє соціально-правовий метод оцінювання ділових якостей претендентів, в основі якого закладені демократичні принципи об'єктивності, гласності, порівняльності та змагальності [100, с. 120].

Погоджуємося з О.В. Данилюком, який зауважив, що вже той факт, що в науці трудового права кожний автор пропонує власні ознаки, які включаються до змісту конкурсу, повинен переконувати у необхідності існування легальної дефініції цього поняття. На думку дослідника, найоптимальнішим визначенням є таке, що «конкурс – це спеціальна форма підбору працівників з метою прийняття на вакантні посади найкомпетентнішого із його учасників, керуючись визначеними у законодавстві критеріями» [80, с. 137], що заслуговує на підтримку.

Таким чином, загальними ознаками конкурсу як трудовправового феномена є такі: в основі його проведення наявні принцип змагальності кандидатів у працівники та рівності їх прав; вимоги, що висуваються до учасників конкурсу, носять гласний характер; порядок оцінювання якостей особи кандидата на посаду відбувається не одноосібно роботодавцем, а колегіальним органом – конкурсною комісією, що сприяє об'єктивності відбору кваліфікованих кадрів. Водночас поряд із переліченими перевагами конкурс має певний недолік. Конкурс не дає можливості визначити моральні якості претендентів, риси їх характеру. Тому такі

якості, потрібно перевіряти за допомогою проведення випробування або доцільним було б запровадити тестове опитування претендентів [179, с. 316].

У проекті Трудового кодексу України хоч і не закріплено поняття конкурсу, але встановлено умови застосування конкурсного відбору: по-перше, існування вимоги трудового законодавства або рішення роботодавця щодо проведення конкурсу; по-друге, випадки, коли конкурсний відбір не застосовується; по-третє, оголошення публічно інформації про проведення конкурсу; по-четверте, створення конкурсної комісії; по-п'яте, затвердження роботодавцем порядку проведення конкурсу; по-шосте, укладання з переможцем конкурсу трудового договору і, що дуже важливо, строк для його укладення (ст. 54 «Прийняття на роботу за конкурсом»).

На підставі проаналізованих вище підстав виникнення трудових правовідносин можна побачити, що юридичні фактичні склади в трудовому праві можуть бути як однорідними, так і комплексними, тобто мати у своєму складі юридичні факти лише трудової належності або як трудової, так і іншої галузевої належності. Наприклад, обрання на посаду керівника господарського товариства належить до процедур, які передують укладенню трудового договору і регламентуються іншими нормативно-правовими або локальними актами (статутом) юридичної особи, тобто нормами так званого корпоративного права. Як уже згадувалося вище, у ст. 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» передбачено, що примірне положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи затверджується Кабінетом Міністрів України, а порядок прийняття на вакантні наукові посади науковими установами іншої форми власності передбачається їх статутами (положеннями) чи іншими установчими документами. Очевидно, що ці нормативні акти є комплексними, тобто такими, що містять норми як трудового права, так і інших галузей.

Отже, трудові правовідносини у випадку обрання, призначення на посаду або заміщення посади за конкурсом, виникають з юридичного фактичного складу, що є різногалузевим за своєю природою. Трудовий договір, який укладається як

завершальний елемент цього складу – обов’язковий елемент цього складу, з огляду на фундаментальний принцип трудового права – принципу свободи праці. Водночас механізм правового регулювання трудових відносин має бути гнучким та здатним пристосовуватися до різноманітних особливостей тих чи тих трудових відносин, тобто трудові договори, що укладаються в результаті обрання чи призначення на посаду, можуть і повинні бути специфічними, для чого й існує таке поняття в трудовому праві як диференціація правового регулювання.

У новочасному трудовому праві однією із складних та багатоаспектних, проте не достатньо досліджених правових категорій, залишається судове рішення, його юридична природа та роль у динаміці трудових відносин. Ці питання цікаві ще й тим, що вони, базуючись на положеннях загальної теорії права, перебувають «на межі» трудового та цивільного процесуального права.

Судове рішення як юридичний факт досліджували як теоретики права, так і вчені-цивілісти, переважно – процесуалісти: М.Г. Авдюков, В.Б. Ісаков, О.О. Красавчиков, М.А. Рожкова, Ю.А. Тихомиров, В.В. Ярков, унаслідок чого можна зустріти різні підходи та оцінки ролі рішення суду як юридичного факту в механізмі правового регулювання. Водночас серед представників української науки трудового права рішенню суду як юридичному факту та його ролі у динаміці трудових правовідносин майже не приділялось уваги.

Спираючись на наукові роботи з цивільного та цивільного процесуального права, варто зазначити, що у зв’язку з включенням судового рішення до підстав виникнення цивільних прав та обов’язків, переважна більшість цивілістів на сьогодні відносять судове рішення до юридичного акту як різновиду правомірного діяння.

Однак з цього приводу в літературі можна зустріти й протилежні погляди. А.А. Добровольський та С.А. Іванова заперечували значення юридичного факту за судовим рішенням і розглядали його як «засіб примусової реалізації тих повноважень, які існують у позивача в реальній дійсності завдяки юридичним фактам, що мали місце до суду і незалежно від суду» [93, с. 80-81].

М.Г. Авдюков також заперечував правоутворювальний характер судового рішення. На його думку, «судове рішення не виступає в якості матеріально-правового юридичного факту, що перетворює право; воно завжди – акт правосуддя, який захищає права» [3, с. 21].

Безперечно, рішення суду є насамперед актом правосуддя. Так, у пункті 2 постанови Пленуму Верховного Суду України №14 від 18 грудня 2009 року «Про судове рішення у цивільній справі» вказано: «рішення суду як найважливіший акт правосуддя покликане забезпечити захист гарантованих Конституцією України прав і свобод людини та здійснення проголошеного Основним Законом України принципу верховенства права» [273].

Водночас багатоаспектність цієї правової категорії дозволяє розглядати рішення суду також як процесуальний документ, що має всі необхідні, передбачені законом реквізити, як акт застосування права та як юридичний факт, що зумовлює настання певних правових наслідків.

Звертаючись до проблеми встановлення судами юридичних фактів у рішенні, які згідно з положеннями процесуального законодавства мають преюдиційне значення, А. Ширант розглянула судові рішення навіть як джерело юридичних фікцій, що не тільки спотворюють об'єктивну дійсність, але й створюють хибну правову реальність, яка втілюється в життя завдяки авторитету держави внаслідок обов'язковості рішення суду [430, с. 579].

Необхідність в отриманні судового рішення в особи виникає зазвичай тоді, коли вона не може реалізувати своє певне право, здебільшого через те, що інша особа, на якій лежить кореспондуючий цьому праву обов'язок, або не визнає цього права, або визнає, проте не виконує покладеного на неї обов'язку. Водночас будь-яке рішення суду визнає, підтверджує або спростовує інші юридичні факти, що призводить у подальшому до виникнення суб'єктивних прав і обов'язків у їх сторін, а відповідно, й до виникнення, зміни або припинення правовідносин.

О.О. Красавчиков, ґрунтовно проаналізувавши різні аргументи щодо невизнання чи невизнання рішенням суду юридичним фактом, дійшов висновку, що жодна специфіка судового рішення, ані особливе місце в системі державних

органів не можуть нівелювати того положення, що суд виносить свої рішення на основі норм права і його рішення є засобом захисту прав, що виникають унаслідок юридичних фактів до того, як виникне цивільний процес [148, с. 133]. Цей висновок заслуговує на увагу, адже жодна видозміна правовідносин не може відбутися лише на основі однієї постанови суду без урахування норм права й інших юридичних фактів.

Не заперечуючи впливу, який здійснює рішення суду на матеріальні правовідносини в механізмі правового регулювання, С.Н. Хорунжий розглядає його не як юридичний факт, а як особливий вид юридично значущих обставин – юридичну передумову (умову) настання наслідків, передбачених нормою права [409].

Незважаючи на відсутність у чинному законодавстві про працю прямої вказівки на судові рішення як підставу виникнення та руху трудових правовідносин, у судовій практиці рішення з певних категорій трудових спорів де-факто встановлюють виникнення прав та обов'язків для сторін і зумовлюють виникнення, зміну або припинення трудових правовідносин, наприклад рішення суду про визнання необґрунтованою відмову у прийнятті на роботу та зобов'язання укласти трудовий договір, правовстановлюючий характер якого не викликає сумнівів. На підставі змісту чинних норм законодавства про працю та проекту йдеться передусім про ті випадки, коли особі безпідставно було відмовлено у прийнятті на роботу, і вона оскаржила неправомірні дії роботодавця до суду, який ухвалив рішення та зобов'язав роботодавця укласти трудовий договір з цією особою.

Проект Трудового кодексу України, на відміну від чинного КЗпП України, містить норму, в якій визначено, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, який укладається (змінюється) у тому числі на підставі рішення суду (ст. 31 проекту ТК). Таким чином, проект Трудового кодексу фактично закріплює значення рішення суду як одного з юридичних фактів у механізмі правового регулювання поза процесуальними правовідносинами, який може зумовлювати виникнення матеріальних правовідносин.

Пленум Верховного Суду України у постанові №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року стосовно цього роз'яснив, що в разі обґрунтованості позову про відмову у прийнятті на роботу суд своїм рішенням зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня, який є наступним календарним днем після звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата, то з цієї дати), а з іншими особами – з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття на роботу [265].

Отже, як зауважує П.Д. Пилипенко, маємо яскравий приклад, коли і законодавство, і судова практика визнають за обставину, що породжує трудові правовідносини, судові рішення, яким роботодавця у певних випадках зобов'язують укласти трудовий договір. Але і за такого варіанта, і в інших випадках виникнення трудових правовідносин на підставі фактичного складу трудовий договір зазвичай є кінцевою ланкою у низці тих об'єктивних обставин, що розглядаються як юридичний факт [197, с. 124].

Як вище вже було зазначено, проект Трудового кодексу України передбачає виникнення трудових правовідносин на підставі юридичного фактичного складу, одним із елементів якого є рішення суду. Винесення такого рішення можливе за наявності таких умов: а) необґрунтованої відмови особі у прийнятті на роботу; б) оскарження особою факту відмови в укладенні трудового договору до суду; в) винесення судом рішення про примусове укладення роботодавцем трудового договору з цією особою. Після винесення відповідного судового рішення роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з особою, якій раніше він відмовив у прийнятті на роботу.

Виносячи таке рішення, суд здебільшого не визначає конкретний зміст відповідного трудового договору, тому він у різних випадках може визначатися по-різному. Якщо необґрунтована відмова у прийнятті на роботу супроводжувалася попереднім оголошенням роботодавцем конкретних умов трудового договору, саме ці умови і повинні складати зміст договору, що укладається на підставі рішення суду. Така ситуація зазвичай не дуже поширена

на практиці, частіше особа, яка влаштовується на роботу, має лише загальні уявлення щодо необхідних роботодавцю вмінь та навичок і розміру оплати праці. З цієї причини сторони, виконуючи рішення суду, повинні домовитися відносно всіх, окрім відомих на момент першої спроби працевлаштування, умов трудового договору. Відправними пунктами, що визначають межі прав працівника і мінімум відповідних зобов'язань роботодавця повинні визнаватися стандартні умови роботи працівників, які виконують аналогічну трудову функцію в цього роботодавця. У випадку, коли таких працівників у роботодавця немає, варто орієнтуватися на стандартні умови праці, характерні для трудових договорів працівників аналогічної категорії, які працюють у цій же місцевості. Таке правило випливає зі змісту основних принципів трудового права, зокрема заборони дискримінації працівників. Потрібно звернути увагу, що датою набрання чинності трудовим договором варто вважати день відмови роботодавця від укладення трудового договору з працівником.

Правом на звернення з позовом до суду про визнання трудовими відносин наділена передусім особа – працівник, для якого судове рішення може мати преюдиційний характер у частині отримання різних соціальних благ, підтвердження трудового та страхового стажу, зокрема необхідності сплати роботодавцем страхових внесків, визнання права на пільги та гарантії тощо. Особа, яка звертається до суду з цих питань, повинна надати докази щодо трудового характеру відносин між конкретною особою та роботодавцем, тобто має бути підтверджений намір особи вступити саме в трудові відносини з роботодавцем, а не укласти з ним цивільно-правовий договір. Іншими словами, під час судового розгляду повинно бути доведена відсутність прямого волевиявлення працівника на укладення цивільно-правового договору з роботодавцем і підтверджене його волевиявлення саме на укладення саме трудового договору, що не було враховано роботодавцем під час документального оформлення їх взаємовідносин. Лише у такому випадку суд може прийняти рішення про визнання відносин між сторонами трудовими. Зі свого боку рішення суду, яким підтверджений трудовий характер правовідносин, зобов'язує

роботодавця оформити трудовий договір належним чином. І хоча набрання таким рішенням чинності відбудеться після закінчення строку на його оскарження, трудові відносини вважатимуться такими, що виникли з дня фактичного допуску працівника до виконання обов'язків, які були передбачені договором. З цього ж дня вказане судове рішення розглядається як правовий акт, який підтверджує настання юридичного факту, що став підставою для виникнення трудових правовідносин. З цієї ж дати воно має загальнообов'язкове значення і для всіх третіх осіб в частині визнання та реалізації трудових прав і обов'язків працівника і роботодавця.

Таким чином, судове рішення може виступати підставою виникнення трудових правовідносин тільки в сукупності з трудовим договором, тобто елементом юридичного фактичного складу, але самотійно «утворювати» трудові правовідносини судовий акт не здатний. Крім того, на нашу думку, 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 відносини з працевлаштування, що виникають між конкретним роботодавцем та особою, яка претендує на отримання роботи чи зайняття певної посади. За відсутності вказаних правовідносин між сторонами не може бути трудового спору, а отже, і підстав для звернення за судовим захистом [333, с. 381].

Отже, вирішуючи спори щодо необґрунтованої відмови особі у прийнятті на роботу на користь позивача, суд своїм рішенням не породжує трудових правовідносин одноособово, а тільки усуває перешкоди до реалізації особою права на працю і виступає лише одним з елементів правоутворюючого юридичного фактичного складу.

Крім правоутворюючих, у трудовому праві рішення суду може входити як юридичний факт до правозмінюючих, правоприпиняючих та правовідновлюючих юридичних фактичних складів. Наприклад, під час вирішення судом спору про поновлення на роботі на користь працівника трудові відносини фактично відновляться, якщо крім, власне, рішення суду матимуть місце волевиявлення

працівника і роботодавця у формі відповідних передбачених законом дій, спрямованих на його виконання. Варто звернути увагу на те, що рішення суду надає працівнику право, а не обов'язок повернутися на попереднє місце роботи, а реалізація цього права повністю залежить від волі працівника. Отже, для того щоб трудові відносини відновилися, не достатньо лише рішення суду як правовідновлювального юридичного факту, а й потрібно ще, щоб поновлена особа фактично приступила до роботи. З боку роботодавця для повноцінного відновлення трудових відносин також вимагається вчинення певних дій, спрямованих на виконання відповідного рішення суду.

Таким чином, можна стверджувати, що відновлення трудових правовідносин відбувається на підставі юридичного фактичного складу, елементами якого є такі юридичні факти, як відповідне рішення суду, волевиявлення роботодавця на його виконання у вигляді наказу та фактичний початок роботи працівником, якого поновлено на роботі судом. Якщо ж на посаді раніше звільненого працівника вже працює інший працівник, останній підлягатиме переведенню на іншу посаду або звільненню за п. 6 ст. 40 КЗпП України. У такому випадку рішення суду буде основним правовідновлюючим юридичним фактом для одних правовідносин, і одночасно правозмінюючим або правоприпиняючим фактом у юридичному фактичному складі, що зумовлює динаміку інших трудових правовідносин.

Прикладом, коли рішення суду є основним елементом правоприпиняючого юридичного складу, є передбачена п. 7 статті 36 КЗпП України підстава припинення трудового договору, а саме набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи. Відповідно до ст. 32 Кримінально-виконавчого кодексу України власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган за місцем роботи засудженого зобов'язаний не пізніше трьох днів після одержання копії судового рішення звільнити засудженого з посади, яку він обіймає, або від того виду професійної діяльності, права на який

його позбавлено, внести до трудової книжки засудженого запис про те, на якій підставі, на який строк і які посади він позбавлений права обіймати або яким видом професійної діяльності він позбавлений права займатися, та повідомити уповноважений орган з питань пробації про виконання судового рішення [153].

Судові рішення як акти застосування права мають властивість впливати на процесуальні та матеріальні правовідносини шляхом їх перетворення, а отже, правовий момент судового рішення як юридичного факту – це можливість впливу на матеріальні правовідносини. Така можливість повинна бути обов'язково передбачена нормою права, якою врегульовані правовідносини. Формою впливу судового рішення на правовідносини в цьому випадку буде виникнення суб'єктивних прав і обов'язків у сторін трудового договору.

Як матеріальне явище судове рішення – це процесуальний документ, що має всі необхідні, передбачені законом реквізити, винесений відповідно до закону. За формою прояву будь-яке рішення суду – це позитивний юридичний факт. За ознакою документального закріплення воно завжди є оформленим юридичним актом (документом). За змістом та взаємозв'язком з іншими юридичними фактами судові рішення є похідним юридичним фактом. За зв'язком з волею людини рішення – це дія, його винесення обумовлене волею суб'єктів цивільного судочинства, а за юридичною спрямованістю воно належить до фактів – юридичних актів, оскільки виноситься судом, є владним актом. Будова волі, що міститься в рішенні як юридичному факті, дозволяє віднести його до односторонніх актів, оскільки служить волевиявленням одного суб'єкта – суду [95, с. 99].

Проведений аналіз рішення суду як юридичного факту крізь призму трудових правовідносин, дозволив дійти висновку, що основним наслідком, який судові рішення привносить у динаміку трудових правовідносин, є реалізація можливості примусового втілення відповідного суб'єктивного права в дійсність. В окремих згадуваних вище 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 впливає з їх договірної природи та диспозитивного характеру норм трудового права.

Ще одним юридичним фактичним складом, на підставі якого можуть виникати трудові правовідносини, є направлення на працевлаштування уповноваженим законом органом у рахунок встановленої квоти або нормативу робочих місць, проте він не знайшов відображення у статті проекту Трудового кодексу України, у якій перелічуються підстави виникнення трудових правовідносин. Водночас у ч. 1 ст. 52 проекту Трудового кодексу така можливість згадується в контексті заборони застосовувати конкурсний відбір у разі прийняття на роботу осіб, направлених у рахунок квоти або нормативу робочих місць.

Крім того, законодавцем не врахована така підстава виникнення трудових відносин, як направлення особи на альтернативну (невійськову) службу, передбачена Законом України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 року №1975-ХІІ, відповідно до ст. 15 якого трудові відносини між громадянином, який проходить альтернативну службу, та підприємством, установою, організацією здійснюються на підставі письмового строкового трудового договору і регулюються законодавством про працю, за винятками, передбаченими цим Законом [227].

В. А. Андронova пропонує цей перелік доповнити й викласти в такій редакції: «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 [16 , с. 69].

Загалом стосовно вичерпного/невичерпного переліку фактичних юридичних складів, що визначені підставами виникнення індивідуальних трудових правовідносин у Трудовому кодексі й у науковій літературі існують різні підходи.

Л.Ю. Бугров, зокрема, вважає, що, незважаючи на закритий характер переліку підстав виникнення трудових правовідносин, таких складів у російському трудовому праві набагато більше, ніж закріплено у кодексі. Сюди він відносить всі групи юридичних фактів, що є вибудованими системами, спрямованими на виникнення індивідуальних трудових правовідносин і обумовлюють це виникнення тільки (у правомірних випадках) у заданій сукупності. Прикладами вчений називає трудовий договір за сумісництвом, який можливий тільки за наявності трудового договору за основним місцем роботи, юридичні фактичні склади, що зумовлюють виникнення відносин альтернативної невійськової служби, трудових відносин іноземних громадян [39, с. 413-414].

На думку дисертанта, з огляду на стрімкий розвиток суспільних відносин у сфері праці, у формулюванні відповідної редакції статті Трудового кодексу України доцільно було б уникнути вичерпного характеру переліку виникнення індивідуальних трудових правовідносин. У цьому зв'язку, доцільно доповнити вказану норму проекту принаймні ще однією підставою для укладення трудового договору, а саме «направлення на роботу осіб у рахунок квоти або нормативу робочих місць», а також залишити перелік підстав виникнення трудових правовідносин відкритим, додавши до змісту вказаної норми слова «та в інших випадках, передбачених законодавством».

Проведене дослідження дозволило визначити та охарактеризувати юридичні факти та юридичні фактичні склади в механізмі правового регулювання виникнення індивідуальних трудових відносин. Наступними стадіями в динаміці трудових правовідносин є стадія їх трансформації (зміни, призупинення) та стадія припинення, правове регулювання яких забезпечуються відповідними механізмами, що будуть досліджені у третьому розділі роботи.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У МЕХАНІЗМІ ТРАНСФОРМАЦІЇ (ЗМІНИ, ПРИЗУПИНЕННЯ) ТА ПРИПИНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

3.1. Юридичні факти як підстави зміни індивідуальних трудових правовідносин

Трудові правовідносини характеризуються стабільністю та визначеністю трудових прав і обов'язків їх суб'єктів – працівника та роботодавця. Водночас за своєю природою вони є динамічними і протягом свого існування можуть змінюватися під впливом об'єктивних факторів соціального життя у випадку настання тих чи тих юридичних фактів, передбачених у законодавстві. Такими правозмінюючими юридичними фактами у трудовому праві можуть бути діяння, події та стани.

Рух правовідносин починається з їх виникнення та закінчується їх припиненням. У період свого існування правовідносини можуть зазнати тих чи тих змін у змісті або в суб'єктному складі, зберігаючи інші свої риси та продовжуючи існувати у зміненому вигляді.

О.О. Красавчиков відзначав, що в русі правовідносин можна намітити два головних вузли – виникнення та припинення, а також проміжний і, на його думку, не завжди істотний момент – зміну. Змінюватися правовідносини можуть у двох напрямках – по лінії їх змісту та по лінії суб'єктів; не виключається можливість зміни правовідносин в обох напрямках одночасно [148, с. 89]. Важливо підкреслити, що трудове законодавство, на відміну від цивільного, не допускає зміну суб'єкта на боці працівника й одночасну заміну обох суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин.

Враховуючи вже аргументовану нами позицію щодо відмінності між поняттями «трудовий договір» та «трудове правовідношення», а також використання в науковому обігу різних понять, таких як «зміна трудового

правовідношення», «зміна трудового договору» та «зміна умов праці» необхідно окремо зупинитися на їх співвідношенні.

Досить детально це питання дослідив К.Л. Томашевський у своїй кандидатській дисертації на тему «Зміна трудового договору». Він зробив висновок, що, враховуючи полісемантичне поняття трудового договору, зміну трудового договору можна розглядати в аспекті його зміни як зобов'язання та як документа. Під зміною трудового договору як зобов'язання дослідник розуміє зміну роботодавця – юридичної особи в результаті його реорганізації, зміни власника її майна, а також зміну однієї чи кількох умов трудового договору. Зміна трудового договору як документа – це внесення сторонами змін та доповнень до укладеного між ними трудового договору (включаючи умови, відомості та реквізити) за взаємним волевиявленням або з метою приведення його у відповідність до законодавства, інших джерел трудового права. Зміною трудового правовідношення є зміна взаємних прав та обов'язків працівника і роботодавця в результаті зміни законодавства, колективного договору, угоди, трудового договору чи настання інших юридичних фактів. Зміна ж умов праці, на думку вченого, це зміна соціальних та виробничих факторів, за яких здійснюється праця, що зумовлюється зміною законодавства, колективних договорів, угод, локальних актів, а також за рішенням роботодавця, на вимогу працівника, за згодою сторін [376, с. 15].

На підставі підходу, запропонованого К.Л. Томашевським, «зміна трудового правовідношення» є ширшим поняттям, ніж «зміна трудового договору». Зміна трудового правовідношення, крім зміни суб'єктивних прав і обов'язків працівника та роботодавця за їхнім волевиявленням, може бути пов'язана також з прийняттям чи скасуванням нормативно-правових, локальних нормативних актів, що поширюють свою дію на сторони трудового договору; настанням певних подій, наприклад хвороби працівника, вагітності, що не залежать від волі сторін. Зміна власника юридичної особи, зміна її підвідомчості чи реорганізація не є зміною трудового договору, а є зміною трудових правовідносин у частині заміни сторони таких правовідносин або правового статусу однієї із сторін.

У проекті Трудового кодексу правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілісних майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, реорганізації юридичної особи роботодавця (злиття, приєднання, поділу, перетворення), а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа. У разі правонаступництва трудові відносини з працівниками продовжуються (ст. 68 проекту ТК).

Зміна трудового договору є одним із етапів у розвитку трудових правовідносин, на якому відбувається зміна суб'єктивних прав та обов'язків працівника і роботодавця, що впливають 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 та зміна істотних умов трудового договору в разі змін в організації виробництва і праці.

Проблеми правового регулювання зміни трудового договору були предметом досліджень багатьох учених трудового права, зокрема Л.Ю. Бугрова, Г.С. Гончарової, А.З. Долової, В.В. Жернакова, Ю.В. Кернякевич, П.Д. Пилипенка, К.Л. Томашевського, А.М. Юшко та ін. Однак через свою дискусійність та неоднозначність ці питання залишаються актуальними і потребують подальших наукових розробок. Водночас вирішення проблем, пов'язаних зі зміною правовідносин, становить не тільки теоретичний інтерес, а й має досить важливе практичне значення.

Як справедливо наголошує Л.Ю. Бугров, трудові договори як особливі правові «інструменти» не можуть не бути пластичними. На їхню динаміку здатні впливати як зовнішні (відносно договору) обставини: зміни в економіці, оновлення в нормах права та багато інших, так і внутрішні детермінанти, що полягають у зміні суті волі сторін взаємно чи окремо. Причин для цього може бути багато. Одні причини (підвищення рівня освіти працівника, економічна

недоцільність певної роботи тощо) можуть вимагати постійних (поки діє трудовий договір) змін у ньому. Інші (надзвичайні обставини, вагітність тощо) зумовлюють зміну трудового договору на певний час. У будь-якому випадку трудове право повинно такі можливості надавати [37, с. 12].

Незважаючи на те, що в чинному законодавстві України відсутнє поняття «зміна трудового договору», у науці трудового права воно давно вживається. У проекті Трудового кодексу України (реєстр. №1658) також знайшла закріплення окрема глава під назвою «Зміна умов трудового договору» [279].

Отже, у динаміці трудових правовідносин зміна трудового договору є правозмінюючим юридичним фактом або елементом юридичного фактичного складу й одночасно певним етапом у розвитку трудових правовідносин, на якому відбувається зміна прав та обов'язків працівника і роботодавця, передбачених умовами трудового договору в результаті вчинення ними правомірних дій. Особливістю стадії зміни трудових правовідносин, на яку звернула увагу А.З. Долова, на відміну від стадій виникнення та припинення, є її факультативність [95, с. 110], адже не виключені випадки, коли трудові правовідносини, особливо нетривалі, можуть весь час проіснувати в незмінному вигляді. Зміну трудового договору розглядають також у суб'єктивному аспекті як дії його сторін, спрямовані на видозміну певних прав і обов'язків.

Очевидно, що зміна трудового договору повинна відбуватися за певними правилами, передбаченими трудовим законодавством. З огляду на те, що дії сторін, спрямовані на зміну трудового договору, є юридичними актами та безпосередньо пов'язані з волевиявленням сторін, вони повинні відповідати вимогам законодавства як за формою, так і за змістом. Чітке та однозначне закріплення підстав для зміни трудового договору виступає гарантією від неправомірних дій сторін.

З огляду на загальний принцип договірного права – «договори повинні виконуватися» – впливає, що зміна трудового договору можлива в тому самому порядку та в тій формі, у якій відбувалося його укладення. Укладення договору є актом волі двох, так і зміна його умов повинна отримати взаємне волевиявлення

цих сторін. Саме тому за загальним правилом зміна змісту трудового договору можлива за наявності взаємної волі його сторін. Це правило знайшло втілення у ст. 32 КЗпП України, згідно з якою переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника.

Залежно від ініціатора зміни трудового договору варто розрізняти зміну трудового договору, що відбувається з ініціативи його сторін, та зміну з ініціативи третіх осіб. Ініціатива сторін може бути взаємною та односторонньою, тобто виходити або від працівника, або від роботодавця.

Ініціатива працівника на зміну умов трудового договору є, по суті, проханням або пропозицією, яку роботодавець може, але не зобов'язаний задовольнити. Чи не єдиний виняток на сьогодні передбачений у ч. 1 ст. 56 КЗпП України, відповідно до якої «на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень» [131].

Як вказує О.О. Коваленко, питанням зміни умов трудового договору за ініціативою працівника чинне законодавство не приділяє уваги. Це можна пояснити тим, що саме роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівника роботою і саме йому для виконання своєї функції в господарських відносинах доводиться здебільшого використовувати зміну трудового договору [130, с. 222]. Проте працівник як сторона трудового договору повинен так само мати законодавчо закріплене право ініціативи щодо зміни умов трудового договору, що має знайти відповідне відображення у проекті Трудового кодексу України. Таким чином, пропонуємо доповнити ст. 61 «Підстави зміни умов трудового договору» проекту Трудового кодексу України частиною 3, виклавши її в 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».

На сьогодні, з огляду на аналіз норм ст. 32, 33 і 34 КЗпП України, підставами зміни умов трудового договору є: а) переведення на іншу роботу; б) переміщення; в) зміна істотних умов праці. Проте відсутність у Кодексі визначення як, власне, самих понять, так і чітко регламентованої процедури таких змін негативно позначається на правозастосовній практиці.

Варто звернути увагу, що в науковій літературі на позначення випадків зміни трудового договору можна зустріти термін «новація» [380, с. 185; 189, с. 694]. Основні положення про новацію протягом тривалого часу розроблялися в цивілістичній доктрині. У сучасному цивільному праві новація розглядається насамперед як спосіб припинення зобов'язання, адже в Цивільному кодексі України новація закріплена в главі 50 «Припинення зобов'язання». Відповідно до ч. 2 ст. 604 ЦК зобов'язання припиняється за домовленістю сторін про заміну первісного зобов'язання новим зобов'язанням між тими ж сторонами (новація) [412]. Отже, по-перше, новація спрямована саме на заміну первісного зобов'язання новим, а не на зміни в існуючому. 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.

Таким чином, якщо виходити з поняття новації, яке сприйняте цивілістичною наукою, то навряд чи воно повною мірою може бути застосоване для позначення зміни трудового договору, а тому, на нашу думку, запровадження його до категоріального апарату галузі трудового права є недоцільним [325, с. 234].

Найпоширенішим видом зміни трудового договору були і залишаються переведення працівників. Через брак законодавчого визначення дефініцію цього поняття у свій час «сформулював» Пленум Верховного Суду України. Зокрема, у п. 31 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року №9 зазначено, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [263].

На думку професора П.Д. Пилипенка, у вказаному визначенні Пленум Верховного Суду припустився помилки, адже з диспозиції норми, яка міститься у ст. 32 КЗпП України, можна зробити висновок, що переведенням на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, є доручення йому роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (окрім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому не відбулися зміни в організації виробництва і праці [198, с. 338].

У доктрині трудового права існують переважно схожі підходи до визначення поняття переведення на іншу роботу. Професори С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко визначають цей термін як будь-яку зміну (а) трудової функції (спеціальності, кваліфікації чи посади) працівника, (б) місця роботи, а також (в) обумовлених угодою сторін умов трудового договору, що не були викликані змінами в організації виробництва і праці [224, с. 335].

Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева під переведенням розуміють будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві та вимагають згоди працівника [34, с. 275].

Ю.В. Кернякевич під переведенням працівника на іншу роботу пропонує визначати доручення працівникові виконання іншої постійної чи тимчасової роботи, виконання якої не було обумовлено під час укладення трудового договору [124, с. 5]. Видається, що таке визначення є не зовсім вдалим, оскільки виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим

договором, може мати місце в різних випадках, зокрема за суміщенням тощо. Крім того, воно не відображає важливих ознак, притаманних правовій категорії «переведення на іншу роботу».

Позитивно варто оцінити закріплення поняття «переведення на іншу роботу» у проекті Трудового кодексу України. Згідно з ч. 1 ст. 64 проекту ТК ним вважається «тимчасове або постійне виконання працівником роботи, не передбаченої трудовим договором. Однак, як вбачається з наведеної норми, переведення працівника на роботу в іншу місцевість разом з роботодавцем не знайшло відображення у визначенні, що є її суттєвим недоліком, адже не зрозуміло, якими нормами варто буде керуватися за виникнення такої обставини в реальному житті.

На підставі чинної норми ч. 1 ст. 32 КЗпП України, крім переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, різновидами переведень можуть також бути переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, у тому числі разом з підприємством, установою, організацією.

Переведення працівника на роботу на інше підприємство, тобто до іншого роботодавця, також на сьогодні передбачене у п. 5 ст. 36 КЗпП України як підстава для припинення трудового договору, а не зміни його умов. Отже, варто підтримати пропозицію Ю.В. Кернякевич щодо необхідності вилучення з КЗпП України поняття «переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію», адже воно не характеризує зміну умов трудового договору, а засвідчує факт зміни суб'єктного складу договірних відносин і припинення трудового договору [124, с. 11].

Застосування наведеної вище норми в частині переведень працівника на роботу в іншу місцевість ускладнене на сьогодні відсутністю у КЗпП України визначення поняття «інша місцевість». Автори «Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю» вважають, що під час вирішення цього питання «здається допустимим керуватися тим розумінням місцевості, що дане в постанові Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації при переїзді на

роботу в іншу місцевість», відповідно до п. 1 якої інша місцевість – це інший населений пункт [183, с. 200].

На думку авторів «Курсу порівняльного трудового права» за редакцією А.Р. Мацюка, «даючи відповідь на питання, що таке «інша місцевість», треба виходити з того, що, як правило, люди мешкають у населених пунктах, тобто у місцях компактного, організованого, впорядкованого та благоустроєного проживання... Таким чином, під цим терміном у трудовому праві слід розуміти територію, яка знаходиться поза межами адміністративно-територіальної одиниці, до якої віднесено підприємство, установу, організацію» [157, с. 899].

Отже, переведення на роботу в іншу місцевість може бути двох видів і повинно відбуватися тільки за згодою працівника. Першим різновидом є переведення в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією. Потрібно зауважити, що згідно з п. 6 ст. 36 КЗпП України відмова працівника від такого переведення є підставою для припинення трудового договору.

Останнім часом випадки переведення працівників в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією почастишали у зв'язку зі складною ситуацією на сході нашої країни. Наприклад, згідно з наказами Міністерства юстиції України «Про переміщення органів та установ юстиції Донецької та Луганської областей» від 25 листопада 2014 року №246/7 та №247/7 [258; 259], зважаючи на те, що на території окремих населених пунктів Луганської та Донецької областей територіальні органи й установи юстиції тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження, Головне управління юстиції в Луганській області переміщено до м. Сєверодонецьк Луганської області, а Головне управління юстиції у Донецькій області – до м. Краматорськ Донецької області. У зв'язку з переміщенням відповідних органів та установ всім працівникам Головного управління юстиції в Луганській та Донецькій областях, підпорядкованих територіальним органам та установам юстиції, запропонувати переведення на роботу в іншу місцевість разом із відповідним органом або установою юстиції, одночасно попередивши про

наступне звільнення на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України в разі відмови від переведення на роботу в іншу місцевість разом із органом або установою.

Другим різновидом є переведення працівника до структурних підрозділів підприємства, що знаходяться в іншій місцевості. На практиці можуть виникати питання про розмежування цього виду переведення працівника та відрядження, адже законодавство про працю на сьогодні не містить визначення цих понять та не дає щодо цього чітких критеріїв. Згідно зі ст. 257 проекту ТК України відрядження – це поїздка працівника за наказом (розпорядженням) роботодавця на певний строк для виконання роботи (доручення), що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце. Загальний строк відряджень працівника протягом року не може перевищувати 60 днів, якщо інше не передбачено трудовим договором. Поділяємо думку, що одним з основних критеріїв для такого розмежування має бути постійність або тимчасовість виконання працівником роботи в іншій місцевості.

За строком переведення на іншу роботу поділяються на постійні і тимчасові. При цьому, постійне переведення означає, що зміна умов трудового договору відбулася не невизначений термін, а тимчасове – передбачає зміну умов трудового договору на певний термін. У КЗпП України передбачено три види тимчасових переведень: 1) тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором за його згодою (ч. 1 ст. 33 КЗпП України); 2) тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (ч. 2 ст. 33 КЗпП України); 3) тимчасове переведення працівника на іншу роботу в разі простою (ст. 34 КЗпП України).

Таким чином, як юридичний факт переведення на іншу роботу, яке зазвичай здійснюється за згодою сторін, повинно відображати волевиявлення обох сторін трудового договору, за винятком тимчасового переведення на іншу роботу на підставі ч. 2 ст. 33 КЗпП України. Водночас із метою захисту інтересів працівників право роботодавця у даному випадку законодавчо обмежене. По-перше, таке переведення може мати місце тільки виключно у тих обставинах, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови

людей. Жодні інші обставини, як відзначає О.О. Коваленко, не можуть бути застосованими для переведення на необумовлену трудовим договором роботу без згоди працівника, адже припис ч. 2 ст. 33 КЗпП України ґрунтується на конкуренції благ, де першість, безумовно, отримує найбільш значуще благо: захист життя та здоров'я людини [130, с. 237]. По-друге, чітко обмежений строк такого переведення, який не може тривати більше одного місяця. По-третє, роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я.

Як вказувалося вище, не завжди зміна трудових правовідносин відбувається з волі їх сторін. Ініціатива може виходити від третіх осіб, тобто суб'єктів, які не є стороною трудового договору. Таким суб'єктом може бути, наприклад, медичний орган, який за результатами медичного огляду працівника, надає висновок, що за медичними показниками цей працівник потребує надання йому роботи з більш легкими умовами праці. Зокрема, йдеться про переведення працівника на іншу роботу, якщо робота протипоказана працівнику за станом здоров'я на підставі медичного висновку. Варто погодитися з О.О. Конопельцевою, що норму ст. 170 КЗпП України щодо обов'язків роботодавця переводити працівників на іншу, легшу роботу відповідно до медичного висновку варто розглядати як імперативний припис, що реалізується в таких випадках: (а) під час втрати працездатності у зв'язку з каліцтвом або іншими ушкодженнями здоров'я, отриманими на виробництві; (б) за наявності професійних захворювань, захворювань на туберкульоз і загальних хвороб. Такий специфічний вид переведень (тимчасово або без обмеження строку) в системі охорони праці встановлюється з метою захисту здоров'я та збереження працездатності людини у випадках, коли працівники тимчасово або постійно не можуть здійснювати роботу, на яку приймалися, але можуть без шкоди займатися іншою, легшою роботою [140, с. 11-12].

Окрім переведення на іншу роботу, окремим різновидом зміни умов трудового договору є переміщення працівника. Відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП не

вважається переведенням і не потребує згоди працівника переміщення його на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. З огляду на зміст цієї норми, можна зробити висновок, що визначення в трудовому договорі конкретного робочого місця, структурного підрозділу, механізму, агрегату не має юридичного значення, оскільки роботодавцеві надано право ці умови змінювати в односторонньому порядку.

Як слушно зазначають автори «Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю», така редакція ч. 2 ст. 32 КЗпП України істотно зачіпає інтереси працівника. «Уклавши трудовий договір про роботу водієм легкового автомобіля, він незабаром може виявитися шофером вантажівки (якщо це відповідає його кваліфікації). Молода людина, прийнята в торгове підприємство на роботу продавцем побутової техніки, незабаром може стати продавцем білизни. Не перешкоджає реалізації прав власника на переміщення працівників з одного структурного підрозділу в інший і пункт 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, що передбачає внесення в трудову книжку запису про прийняття на роботу із зазначенням структурного підрозділу, дільниці, виробництва), адже реалізація права власника, встановленого законом, не може бути заблокована підзаконним актом» [183, с. 191].

Погоджуємося з П.Д. Пилипенком у тому, що проблема переміщення працівників, що відбувається без їхньої згоди, потребує переосмислення в умовах ринкової економіки з метою посилення гарантій трудових прав найманих працівників [198, с. 338]. Отже, якщо робоче місце чи структурний підрозділ були обумовлені сторонами під час укладення трудового договору, вони набувають характеру істотних і їх зміна в подальшому не може відбуватися лише за одноосібним рішенням роботодавця без згоди працівника. Переміщенням, що може бути здійснене без згоди працівника, є зміна робочого місця працівника,

якщо воно не було обумовлене в трудовому договорі, та здійснюється без зміни істотних умов праці.

Переведення та переміщення працівника варто відрізняти від зміни істотних умов праці.

Законодавче регулювання такої категорії трудового права, як істотні умови праці, на сьогодні є недостатньо чітким та однозначним, що призводить до непорозумінь у правозастосовній практиці. Як слушно зазначає А.М. Юшко, в українському законодавстві поняття істотних умов праці є оціночним, оскільки воно не конкретизоване законодавцем та уточнюється щоразу в процесі правозастосування. Тому в разі виникнення потреби змінити істотні умови праці власник чи уповноважений ним орган повинен узгодити це питання з кожним працівником, адже одна й та сама умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні [441, с. 8-9].

Аналіз судової практики та наукових дискусій, що точаться навколо цього питання, дозволяє зробити висновок, що без чітко встановленого на законодавчому рівні поняття істотних умов праці неможливо визначити ознаку чи критерій, що дозволив би відокремити істотні умови праці від усіх інших умов праці. З огляду на це, пропонуємо визначити поняття «істотні умови праці» як обов'язкові та факультативні умови трудового договору, які були визначені між працівником та роботодавцем у трудовому договорі, а також умови праці, встановлені законодавством, колективним договором, локальними нормативними актами на день укладення трудового договору.

Чимало проблем на сьогодні виникає під час практичного застосування частини 3 ст. 32 КЗпП України, згідно з якою у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Варто погодитися з В.А. Андронвою, яка дійшла висновку, що поняття «зміни в організації виробництва і праці» та «зміна істотних умов праці» у контексті ч. 3 ст. 32 КЗпП України не є тотожними, їх можна розглядати як причину та наслідок, оскільки без змін в організації виробництва та праці не буде зміни істотних умов праці [16, с. 104].

Отже, роботодавець має право змінювати істотні умови праці працівника лише в разі змін в організації виробництва і праці, а також при збереженні спеціальності, кваліфікації та посади працівника. Водночас застосування цієї норми ускладнює відсутність чіткого визначення поняття «зміни в організації виробництва і праці». Варто зауважити, що цей термін згадується також у ст. 40 КЗпП України, яка встановлює підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, де у п. 1 зазначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Постанова Пленуму Верховного Суду України №9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів», у п. 10 доповнює зміст поняття «зміни в організації виробництва і праці» і відносить, як приклад, до таких змін: раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, впровадження передових методів, технологій тощо [263].

Крім того, на сьогодні укладення контракту з раніше прийнятим працівником розглядається як один з різновидів змін в організації виробництва та праці, що зумовлює зміну істотних умов праці. Такий висновок можна зробити на підставі другого абзацу п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», згідно з яким відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП (відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною

істотних умов праці), якщо відповідно до законодавства така форма трудового договору для цього працівника є обов'язковою.

Під «змiнами в організації виробництва і праці» М.І. Балюк та Г.С. Гончарова розуміють об'єктивно необхідні дії роботодавця, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, удосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних умов [20, с. 33].

Незважаючи на те, що у ст. 86 проекту ТК України це поняття збережене, його визначення або хоча б переліку змін в організації виробництва і праці, немає. На думку деяких науковців, законодавець просто не в змозі передбачити всіх варіантів таких змін, що можуть відбуватися на конкретному підприємстві [66, с. 7; 442, с. 18]. Погоджуючись у тому, що поняття «зміни в організації виробництва і праці» належить до так званих оціночних понять трудового права, на думку автора, у проекті Трудового кодексу України необхідно все ж певним чином окреслити його зміст або навести невичерпний перелік таких змін, що сприятиме більш однозначному розумінню цього поняття у процесі правозастосування.

О.О. Коваленко вважає, що в майбутньому Трудовому кодексі варто залишити всі три існуючі зараз різновиди зміни трудового договору. Зберігаючи поняття «зміна істотних умов праці», на думку вченої, законодавець повинен зберегти і встановлені гарантії для працівників при такій зміні, що за чинним законодавством полягають в обов'язку роботодавця попередити працівника про наступні зміни за два місяці [130, с. 221]. Щоправда, така пропозиція вченої дещо суперечить її думці, висловленої в іншому підрозділі монографічного дослідження, а саме щодо недоцільності збереження в трудовому праві цивілістичної конструкції «істотних умов трудового договору», яка може бути «погрозою для трудових прав працівника» [130, с. 147].

У проекті Трудового кодексу зміні істотних умов праці присвячена окрема стаття, відповідно до якої у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, зокрема запровадженням нових технологій, техніки, виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці, допускається зміна істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, інших умов праці, визначених у колективному договорі) під час продовження працівником роботи за тією самою трудовою функцією. Водночас, на відміну від чинного законодавства, проект ТК не передбачає жодного строку для повідомлення працівників про зміну істотних умов праці, закріплюючи лише те, що в разі неможливості збереження колишніх істотних умов праці та незгоди працівника на продовження роботи в нових умовах або на переведення на іншу роботу, трудовий договір припиняється. На нашу думку, це значно погіршує становище працівника і порушує принцип стабільності та визначеності трудових правовідносин, а тому двомісячний строк попередження про наступні зміни істотних умов праці має бути збережений і в новому Трудовому кодексі України.

Повертаючись до питання про обмеження права роботодавця змінювати умови трудового договору тільки за згодою працівника, слід визнати, що в науковій літературі з цього приводу висловлюються різні позиції. На перший погляд, з позиції необхідності захисту інтересів працівника, як економічно менш захищеної сторони трудового договору порівняно з роботодавцем, положення проекту Трудового кодексу України щодо заборони роботодавцю змінювати умови трудового договору без згоди працівника виглядають як дуже серйозна гарантія для працівників. Однак зразу постає питання щодо ефективності та практичної реалізації цієї норми. Чи буде вона працювати в такому вигляді? Очевидно, що роботодавець, як сторона, що веде економічну діяльність, відповідає за організацію виробничих процесів, повинен мати «певний простір для маневрування», коли внаслідок певних економічних факторів, зміни чи вдосконалення процесів виробництва, використання новітнього обладнання тощо виникає об'єктивна необхідність змінити умови трудового договору щодо режиму

роботи, оплати праці працівників, а попередні умови не можуть бути збережені. Отже, збереження за роботодавцем права змінювати умови трудового договору в односторонньому порядку за наявності для цього вагомих об'єктивних підстав, зокрема змін організаційного, технологічного, виробничого характеру, викликаних зовнішніми обставинами, видається доцільним. Водночас з метою мінімізації можливих зловживань роботодавцями таким правом, необхідно на законодавчому рівні чітко конкретизувати зміст поняття «зміна організаційних та (чи) технологічних умов праці». Таким чином, пропонуємо доповнити проект Трудового кодексу України відповідною нормою, виклавши її в такій редакції:

«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.

Під зміною організаційних та (чи) технологічних умов праці варто розуміти зміни в технології виробництва, удосконалення робочих місць, впровадження нового обладнання, програмного забезпечення, структурну реорганізацію виробництва».

На сьогодні недостатньо врегульованою потрібно визнати процедуру оформлення переведень працівників на іншу роботу. Закон не дає відповіді на питання, як повинна бути виражена згода працівника на переведення, чи можна вважати переведенням фактичне виконання працівником іншої роботи за аналогією з укладенням трудового договору шляхом фактичного допуску працівника до роботи тощо.

Оскільки саме письмові документи чітко демонструють волю учасників тієї чи тієї процедури, на нашу думку, угода сторін про зміну умов трудового договору однозначно повинна мати письмову форму. На практиці зазвичай процедура переведення полягає у поданні працівником відповідної письмової заяви на ім'я роботодавця щодо переведення та видання наказу роботодавцем про

переведення з наданням його для ознайомлення працівникові під розпис. Водночас якщо трудовий договір укладений у письмовій формі, лише заяви працівника та видання наказу роботодавця недостатньо. У такому випадку сторонам необхідно скласти спільний документ у вигляді додаткової угоди до трудового договору, який був би належним доказом відповідних змін [277, с. 76].

Таким чином, зміна трудового договору може відбуватися на підставі юридичного фактичного складу, елементами якого є сукупність таких юридичних фактів, як ініціатива однієї зі сторін трудового договору або третьої особи щодо відповідної зміни, волевиявлення працівника у вигляді письмової згоди (заяви), волевиявлення роботодавця у вигляді відповідного розпорядження чи наказу, на підставі чого в подальшому здійснюється запис до трудової книжки, зокрема про переведення працівника на іншу роботу або додаткова угода до письмового трудового договору. Тільки за умови виконання всіх перелічених етапів можна говорити про зміну трудового договору, як таку, що відбулася.

Проведене дослідження юридичних фактів у механізмі правового регулювання зміни індивідуальних трудових відносин дозволило сформулювати основоположні правові принципи його функціонування: 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.

3.2. Правові проблеми визначення підстав призупинення індивідуальних трудових правовідносин

Окрім юридичних фактів, що породжують, змінюють та припиняють правовідносини, специфіка трудових і пов'язаних з ними відносин дозволяє виділяти в механізмі правового регулювання і такі юридичні факти, які здатні призупинити здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин та відновлювати права й інтереси сторін трудового договору у випадку їх порушення.

Особливий інтерес для дослідження становлять так звані правопризупиняючі юридичні факти з огляду на те, що в проекті Трудового кодексу України (реєстр. №1658, доопрацьований до другого читання 24.07.2017 р.) з'явилася окрема глава, присвячена призупиненню трудових відносин [279].

Згідно зі ст. 69 проекту Трудового кодексу України «призупинення трудових правовідносин – це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

На весь період призупинення дії трудового договору права і обов'язки сторін, крім зазначених у абзаці першому цієї частини, продовжують діяти, якщо інше не передбачено трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором.

2. За працівником на час призупинення дії трудового договору зберігається повністю або частково заробітна плата чи виплачується компенсація у порядку та випадках, встановлених цим Кодексом, законом, колективним чи трудовим договором» [279].

Отже, призупинення трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки працівником не виконуються, водночас трудові правовідносини не

припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін.

Поняття «призупинення трудового договору» прямо відсутнє в чинному законодавстві про працю. Водночас у Кодексі законів про працю України міститься кілька норм, які фактично таке призупинення регламентують, але не називаються цим терміном. Вони кореспондують відповідним правопризупиняючим юридичним фактам. За наведеними вище ознаками до призупинення трудового договору можна віднести відсторонення працівників від роботи (ст. 46 КЗпП України); підвищення кваліфікації працівником з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП України); виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися в робочий час (ч. 1 ст. 119 КЗпП України); залучення до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" і "Про альтернативну (невійськову) службу", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію" та ін.

Одним з розповсюджених правопризупиняючих фактів у трудовому праві є відсторонення працівника від роботи.

У чинному законодавстві поняття відсторонення від роботи відсутнє. У ст. 46 КЗпП України наведений лише перелік випадків, у яких воно допускається, а саме у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством. Водночас повністю поділяємо думку О.М. Ярошенка стосовно того, що максимально чітка дефініція юридичних термінів є однією з вимог до використання юридичної термінології в законодавчому тексті. Якраз одним із юридичних термінів, що потребують пояснення та визначення поняття є термін «відсторонення від роботи». Створення правової дефініції формує сприятливі умови для однакового розуміння і тлумачення нормативно-правових актів, однакового їх виконання і застосування [448, с. 192].

У проекті Трудового кодексу України також не знайшла закріплення дефініція цієї категорії, проте вказано, що відсторонення від роботи полягає в тому, що працівник тимчасово не допускається до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором. Законом може передбачатися відсторонення працівника від роботи зі збереженням заробітної плати повністю або частково, відсторонення з виплатою працівнику за час його відсторонення допомоги по тимчасовій непрацездатності або відсторонення без збереження заробітної плати. Відсторонення від роботи оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким працівник ознайомлюється невідкладно під підпис (ст. 70 проекту) [279].

Така редакція норми проекту Трудового кодексу України викликає деякі зауваження. У юридичній літературі наголошується на розрізненні понять відсторонення працівника від роботи від його недопущення до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором залежно від того, на якій стадії це відбувається. Недопущення до роботи означає, що роботодавець забороняє приступати до виконання трудової діяльності, яка ще не розпочалася. Відсторонення від роботи має місце у випадку, коли працівник приступив до виконання трудової функції [278, с. 142]. Таким чином, визначення поняття відсторонення від роботи у проекті Трудового кодексу України потребує вдосконалення.

З огляду на досить активне практичне застосування роботодавцями такого важеля впливу на працівника, як його відсторонення від виконання трудових обов'язків, учені-трудовики не залишили дослідження цього інституту без уваги. Варто згадати праці В.О. Процевського, С.М. Прилипка, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка, присвячені дослідженню проблем правового регулювання відсторонення працівників від роботи. Проте єдності у визначенні поняття «відсторонення від роботи», його підстав, порядку та наслідків так і немає.

О.Т. Барабаш під відстороненням від роботи розуміє тимчасове призупинення виконання сторонами їх прав і обов'язків по трудовому правовідношенню з волі роботодавця [21, с. 5].

За визначенням авторів монографічного дослідження «Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України», «відсторонення працівника від роботи – це тимчасова відмова роботодавця або уповноваженого державного органу від надання працівнику роботи, визначеної трудовим договором, у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи і, як правило, без збереження заробітної плати» [278, с. 30].

Поняття «відсторонення від роботи» варто відрізнити від понять «зміни трудового договору» та «припинення трудового договору». Як вказує К.Л. Томашевський, під час відсторонення від роботи не зазнають змін умови трудового договору про трудову функцію та оплату праці (працівник, як і раніше, вважається найнятим за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою, з тим же заробітком), але тільки тимчасово призупиняється дія цих умов: заробітна плата працівнику за цей період не нараховується і не виплачується, а роботи ним не виконуються [375, с. 170]. Щодо розмежування відсторонення від роботи від припинення трудового договору, то в першому випадку відбувається лише призупинення виконання працівником трудової функції, однак за відстороненим працівником зберігається право розірвати трудовий договір у законодавчо встановленому порядку.

Поняття відсторонення від роботи як правового явища спробував визначити В.І. Щербина, розкриваючи його основні ознаки: 1) працівник у примусовому порядку усувається від виконання своєї трудової функції; 2) відсторонення від виконання роботи зумовлено його протиправною діяльністю або причинами об'єктивного характеру; 3) трудові правовідносини роботодавця з працівником не припиняються, але останній, як правило, не отримує заробітної плати (у разі відсторонення з об'єктивних причин виплачується допомога по державному соціальному страхуванню); 4) це явище є тимчасовим, обмежується часом усунення перешкод для нормальної трудової діяльності; 5) основна мета цих примусових заходів – зупинення протиправної поведінки працівника або забезпечення безпеки працівників чи інших громадян, запобігання можливим шкідливим наслідкам або зменшення їх негативного впливу [434, с. 76-77].

На нашу думку, оскільки відсторонення від роботи є одним з різновидів призупинення трудових відносин, то визначення цього поняття можна сформулювати як «призупинення роботодавцем виконання обов'язку надавати працівнику роботу відповідно до його трудової функції». Крім того, враховуючи наведені вище ознаки відсторонення від роботи, найголовнішими з яких, на наш погляд, є тимчасовість цього явища та можливість зупинення роботодавцем виплати заробітної плати також повинні знайти відображення в дефініції. Отже, поняття «відсторонення від роботи» можна визначити як тимчасове призупинення роботодавцем виконання свого обов'язку надавати працівнику роботу відповідно до його трудової функції та зазвичай виплачувати йому заробітну плату з метою перешкоджання та/або зупинення вчинення правопорушень з боку працівника.

Відсторонення від роботи працівника здійснюється роботодавцем із підстав, передбачених законодавством, із власної ініціативи та/або на вимогу третіх сторін (органів державного нагляду та контролю, слідства, інших уповноважених органів). Крім того, відсторонення працівника від роботи законодавство не завжди пов'язує із призупиненням виплати заробітної плати за час відсторонення.

На відміну від чинного КЗпП України, у проекті нового Трудового кодексу передбачений обов'язок, а не право роботодавця відсторонити працівника від роботи, якщо він перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Позитивно варто оцінити також те, що кожній підставі відсторонення працівника від роботи у проекті присвячена окрема стаття, у якій більш детально врегульована умови і процедура відсторонення. Зокрема, у ст. 73 проекту Трудового кодексу встановлено особливості відсторонення працівників, робота яких пов'язана з управлінням джерелом підвищеної небезпеки, з небезпечними умовами праці або вимагає особливої точності. У такому випадку згідно з цією статтею роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника за наявності в нього залишкових ознак сп'яніння, а також працівника, який перебуває під впливом медикаментів, якщо це може перешкоджати виконанню роботи.

Водночас з метою захисту прав та інтересів працівників від зловживань роботодавців правом відстороняти від роботи законодавством передбачені певні

умови, під час дотримання яких відсторонення за цією підставою є законним. На сьогодні відповідно до п. 25 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року стан алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння підтверджується як медичним висновком, так і іншими видами доказів, зокрема показаннями свідків [265].

У проекті Трудового кодексу України дії роботодавця в таких випадках регламентовані більш детально. Наприклад, якщо внаслідок сп'яніння працівник неспроможний адекватно й усвідомлено сприймати навколишні умови, що перешкоджає оформленню відсторонення його від роботи, роботодавець забезпечує складення акту про перебування працівника в такому стані за підписами трьох очевидців, а також виведення працівника за межі підприємства і доставку до лікувально-профілактичного закладу або місця проживання. У такому разі наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від роботи видається на підставі зазначеного акту, а ознайомлення працівника з цим наказом (розпорядженням) здійснюється в перший день після повернення його на роботу [279].

У ч. 2 ст. 71 проекту передбачений обов'язок роботодавця забезпечити проведення медичного огляду працівника з отриманням відповідного висновку на вимогу працівника, якого відсторонено від роботи у зв'язку з алкогольним, наркотичним або токсичним сп'янінням, а також у зв'язку з наявністю залишкових ознак такого сп'яніння чи перебуванням працівника під впливом медикаментів, що може перешкоджати належному виконанню роботи, яка потребує особливої точності, роботи, пов'язаної з управлінням джерелом підвищеної небезпеки чи з небезпечними умовами праці. Якщо медичним висновком не підтверджуються обставини, що стали підставою для відсторонення працівника від роботи, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середню заробітну плату за час відсторонення [279].

На практиці можуть виникати також ситуації, коли роботодавець за наявності ознак сп'яніння та неадекватної поведінки працівника вимагає від нього

пройти медичний огляд, а працівник відмовляється. З метою врегулювання таких випадків вважаємо, що у проекті Трудового кодексу України повинен знайти закріплення відповідний обов'язок для працівників. Це спонукає доповнити ст. 71 проекту частиною такого змісту: «Працівник, щодо стану якого є підозра в алкогольному, токсичному чи наркотичному сп'янінні, зобов'язаний на вимогу роботодавця пройти відповідний медичний огляд. Відмова від проходження медичного огляду без поважних причин може бути кваліфікована як порушення працівником трудової дисципліни».

За нормами чинного законодавства, крім права відсторонити працівника від роботи за появу у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння, роботодавець може звільнити працівника з тієї самої підстави (п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Погоджуємося з Н.М. Швець у тому, що під час обрання конкретного заходу дисциплінарної відповідальності щодо працівника, роботодавець може обмежитися відстороненням від роботи, якщо поява працівника у відповідному стані на робочому місці не супроводжувалася шкідливими наслідками або якщо порушення трудової дисципліни допустив особливо цінний працівник, який до цього часу не мав жодних дисциплінарних і громадських стягнень [425, с. 46].

Підставою для відсторонення працівника може бути відсутність документа, що дає право на керування транспортним засобом. Згідно зі ст. 16 Закону України «Про дорожній рух» від 30 червня 1993 року №3353-ХІІ водій під час керування транспортним засобом повинен мати із собою посвідчення водія [234]. Відсутність такого посвідчення у працівника, який за штатним розписом виконує роботу водія, є підставою для відсторонення його від роботи. У такому випадку роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, виконання якої не потребує наявності посвідчення, або, за відсутності вакантної посади, звільнити. Варто звернути увагу, що в проекті Трудового кодексу України, на відміну від чинного законодавства про працю, серед підстав розірвання трудового договору передбачена, зокрема виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, що є наслідком втрати працівником права на керування

транспортними засобами або інших дозволів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи.

Однією з передбачених чинним законодавством підстав відсторонення працівників від роботи є відмова або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони.

Відповідно до ч. 6 ст. 15 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року №2694-ХІІ спеціалісти служби охорони праці в разі виявлення порушень охорони праці мають право вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці [257].

Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій передбачені у ст. 17 Закону України «Про охорону праці». Роботодавець, наприклад, зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування й організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Частиною 2 цієї ж статті роботодавцю надано право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також обов'язок відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати [257].

Ще одна група так званих «профілактичних» медичних оглядів передбачена у ст. 21 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 року №1645-ІІІ, згідно з якою працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення, зобов'язані проходити профілактичні медичні огляди з метою уникнення поширення інфекційних хвороб. [...] Особи, які відмовляються або ухиляються від проходження обов'язкових профілактичних медичних оглядів,

відсторонюються від роботи [249]. Аналогічне правило передбачено і для профілактичних щеплень у ч. 2 ст. 12 цього Закону. Заробітна плата в таких випадках не зберігається.

Крім того, у ст. 23 згаданого Закону врегульовані випадки відсторонення від роботи осіб, які є бактеріоносіями. Так, у разі якщо бактеріоносіями є особи, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, такі особи за їх згодою тимчасово переводяться на роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Якщо зазначених осіб перевести на іншу роботу неможливо, вони відсторонюються від роботи в порядку, встановленому законом. Однак у цьому випадку на період відсторонення від роботи працівникам виплачується допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності [249].

З огляду на зміст абзацу 6 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 року №4004-XII роботодавці зобов'язані відсторонити за поданням відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби від роботи осіб, які є носіями збудників інфекційних захворювань, хворих на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби, або осіб, які були в контакті з такими хворими, з виплатою у встановленому порядку допомоги з соціального страхування, а також осіб, які ухиляються від обов'язкового медичного огляду або щеплення проти інфекцій, перелік яких встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [239].

Ще одним видом відсторонення працівника від роботи є відсторонення на час проведення службового розслідування та дисциплінарного провадження.

Згідно зі ст. 72 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року №889-VIII на час здійснення дисциплінарного провадження державний службовець може бути відсторонений від виконання посадових обов'язків. Однак, на час відсторонення від виконання посадових обов'язків державний службовець зобов'язаний перебувати на робочому місці відповідно до правил внутрішнього

службового розпорядку та сприяти здійсненню дисциплінарного провадження [233].

Відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків у разі вчинення ним корупційного правопорушення здійснюється відповідно до Закону України «Про запобігання корупції».

Так, згідно з ч. 5 ст. 65 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року №1700-VII особа, якій повідомлено про підозру у вчиненні нею злочину у сфері службової діяльності, підлягає відстороненню від виконання повноважень на посаді в порядку, визначеному законом [243].

У разі закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення відстороненій від виконання службових повноважень особі відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, пов'язаного з таким відстороненням.

Стаття 154 Кримінально-процесуального кодексу України (далі – КПК України) від 13 квітня 2012 року № 4651-VI передбачає відсторонення від посади особи, яка підозрюється або звинувачується у вчиненні злочину середньої тяжкості, тяжкого чи особливо тяжкого злочину, і незалежно від тяжкості злочину – щодо особи, яка є службовою особою правоохоронного органу [154].

У вищезазначеному випадку в разі відсторонення не передбачено збереження заробітної плати, але передбачено відшкодування згідно із Законом України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» від 1 грудня 1994 року №266/94, відповідно до ст. 1 якого підлягає відшкодуванню шкода, завдана громадянину внаслідок незаконного відсторонення від роботи (посади). Право на відшкодування шкоди виникає в разі встановлення у вирoku суду факту незаконного відсторонення; закриття кримінальної справи; відмови в порушенні кримінальної справи. Відшкодування шкоди відбувається в судовому порядку за

рахунок коштів державного бюджету, розмір її суми визначається з урахуванням заробітку, не одержаного громадянином за час відсторонення [261].

Таким чином, на підставі проведеного вище аналізу нормативно-правових актів, потрібно підбити підсумки. Відсторонення від роботи як один з різновидів призупинення трудових правовідносин є вольовою дією однієї сторони трудового договору – роботодавця. Винятково роботодавець має прийняти остаточне рішення про відсторонення працівника від роботи, про що потрібно видати відповідний наказ. Ініціатором відсторонення може бути як роботодавець, так і третя особа, що не є стороною трудового договору. Проте в будь-якому випадку відсторонення від роботи можливе лише з підстав, передбачених законодавством.

Варто відмітити, що поняття призупинення трудового договору на сьогодні застосовується у трудовому законодавстві інших країн. У Законі «Про трудовий договір» Естонії, наприклад, призупинення трудового договору визначається як тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу та тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою. Наголошується, що призупинення трудового договору не зумовлює розірвання трудового договору [276].

У Трудовому кодексі Республіки Молдова глава IV присвячена випадкам призупинення дії індивідуального трудового договору, що передбачає призупинення роботи працівником і виплату йому винагороди роботодавцем, та може настати внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін, за угодою сторін або з ініціативи однієї зі сторін [388].

Отже, призупинення трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки працівником не виконуються, водночас трудові правовідносини не припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін.

У зарубіжній практиці останнім часом набуває популярності таке явище, як «секондмент» (від англ. secondment – відрядження). Залежно від мети секондмент може розглядатися як одна з технологій навчання персоналу, своєрідний різновид мобільності трудових ресурсів або одна з форм позичкової праці. За своєю

сутністю – це тимчасове, але зазвичай достатньо тривале направлення на роботу до іншого роботодавця (з призупиненням дії трудового договору, але зі збереженням трудових відносин з основним (початковим) роботодавцем), що передбачає обов'язок працівника після спливу обумовленого сторонами терміну повернутися до початкового роботодавця. Серед позитивних моментів такого «відрядження» для працівника може бути розвиток кар'єри, можливість набутти нових навичок та досвіду, для роботодавця – підвищення кваліфікації працівника, його навчання тощо [449].

В Україні секондмент офіційно не заборонений, однак і не легалізований у законодавстві, що має наслідком численні правові ризики для сторін трудових правовідносин у разі його застосування. Зокрема, прикомандирований працівник, який тривалий час фактично працює в іншій юридичній особі – приймаючій стороні, може вимагати встановлення факту наявності трудових відносин з цією компанією або не повернутися до свого роботодавця після закінчення терміну секондменту тощо. На нашу думку, у процесі адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС правовій регламентації інституту секондменту варто було б присвятити належну увагу.

В умовах глобалізації у західних країнах секондмент знаходить все більше поширення у великих компаніях і вважається досить ефективним засобом навчання та розвитку персоналу. Співробітники можуть направлятися до різних організацій: комерційних або державних організацій, благодійних установ. Як правило, такі відрядження співробітників є оплачуваними, потребують офіційного дозволу, розраховані на повний робочий день і тривають до 12 місяців.

У Трудовому кодексі Республіки Казахстан окрема стаття присвячена регулюванню дещо схожого явища – прикомандирування, яке означає виконання працівником роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою (трудою функції), обумовленої трудовим договором, або за іншою посадою, спеціальністю, кваліфікацією в іншій юридичній особі [387]. З метою виконання певних задач прикомандирування працівників дозволяється: 1) до юридичної особи, акції (доля участі) якої прямо або опосередковано належить юридичній

особі, з якої прикомандирований працівник; 2) до юридичної особи, якому прямо або опосередковано належать голосуючі акції (частка участі) юридичної особи, з якої прикомандирований працівник.

Умови, порядок та строк прикомандирування працівника визначається угодою, яка підписується між юридичними особами та працівником. За прикомандированим працівником зберігається місце роботи (посада) в роботодавця, який здійснює прикомандирування. Прикомандирування дозволяється тільки за наявності письмової згоди сторін трудового договору шляхом підписання додаткової угоди до трудового договору із зазначенням місця виконання роботи на період прикомандирування. Після закінчення строку прикомандирування роботодавець зобов'язується надати працівнику місце роботи (посаду), яке він займав до прикомандирування.

На період прикомандирування на працівника поширюється режим робочого часу та часу відпочинку юридичної особи, до якої він прикомандирований, за винятком тривалості та порядку надання щорічної оплачуваної відпустки. У випадку порушення прикомандированим працівником трудової дисципліни юридична особа, до якої він прикомандирований, протягом трьох робочих днів повідомляє роботодавця прикомандированого працівника з наданням підтверджуючих документів для прийняття рішення про притягнення його до дисциплінарної відповідальності (ст. 40 Трудового кодексу Республіки Казахстан) [387].

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що під динамікою трудових правовідносин варто розуміти будь-який вплив на них юридичного факту. Такий вплив передбачає не тільки виникнення, зміну та припинення правовідносин, як традиційно вважається в загальній теорії права, а й здатність юридичного факту зумовити будь-які інші правові наслідки, наприклад обмежити чи призупинити трудові правовідносини тощо.

Призупинення трудового договору – це одна з можливих стадій у динаміці трудових відносин, 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 зазвичай має право призупинити виконання свого обов'язку щодо виплати працівнику заробітної плати, проте трудові правовідносини при цьому не припиняються.

3.3. Юридичні факти в механізмі припинення індивідуальних трудових правовідносин

3.3.1. Вольові правоприпиняючі юридичні факти.

Особливий інтерес для науки трудового права викликають проблеми, що стосуються визначення правоприпиняючих юридичних фактів як підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин. Вони неодноразово були предметом спеціальних наукових досліджень, а також розглядалися в окремих аспектах такими українськими науковцями, як В.М. Андріїв, В.М. Бурак, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Л.М. Русаль, Н.М. Хуторян, В.Р. Шишлюк, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Проте актуальність дослідження проблем правового регулювання припинення трудового договору з кожним роком не зменшується, а навпаки – зростає, що пов'язано як з кризовими соціально-економічними умовами, масовими скороченнями та вивільненням працівників, так і з недосконалою правовою системою, зокрема прогалинами та колізіями у правовому регулюванні припинення трудових правовідносин.

Припинення трудових правовідносин відбувається на підставі юридичного фактичного складу, коли виявляються задіяними практично всі види юридичних фактів, найпоширенішими серед яких є дії сторін трудового договору. Зауважимо, що правоприпиняючі юридичні факти – це дії, які можуть бути як правомірними, так і неправомірними.

Події також є підставами для припинення трудового договору. Крім поширеної підстави – п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України – закінчення строку дії трудового договору, за винятком випадків, коли трудові відносини фактично

тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення, у проекті Трудового кодексу України з'явилися й нові. Зокрема, ст.ст. 102, 103 проекту Трудового кодексу регулюють припинення трудових відносин у разі смерті, визнання безвісно відсутнім або оголошення померлим роботодавця фізичної особи та працівника, а в ст. 105 проекту передбачено припинення трудових відносин з підстави настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин (військові дії, катастрофа, стихійне лихо, епідемія чи інші надзвичайні обставини), якщо така обставина оголошена органом влади у встановленому законом України порядку [278].

Стани як правоприпиняючі юридичні факти не є самостійною підставою припинення трудового договору, однак входять як самостійний юридичний факт до юридичного фактичного складу. Так, відповідно до ч. 1 ст. 93 проекту Трудового кодексу України трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за умови попередження про це працівника не пізніше ніж за місяць, якщо виявлена невідповідність є наслідком стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком [278].

У механізмі припинення індивідуальних трудових правовідносин функції юридичних фактів тісно переплітаються із функціями актів індивідуального регулювання, які зазвичай виступають елементами юридичних фактичних складів. Варто також звернути увагу на різницю між юридичним фактом – актом, який припиняє трудові правовідносини, та, власне, підставою звільнення. Ця різниця полягає в тому, що наявність підстави звільнення (наприклад, вчинення працівником прогулу) сама по собі не припиняє дію трудових правовідносин, а, за загальним правилом, лише дає можливість уповноваженій особі роботодавця прийняти юридичний акт, який вже припиняє трудові правовідносини.

Індивідуальний акт – не просто звичайний елемент юридичного фактичного складу. Він є його логічною завершальною ланкою і здебільшого передбачений як заключний елемент. Так, наявність індивідуального акту, а саме наказу (розпорядження) роботодавця є необхідним для завершення юридичних

фактичних складів під час припинення трудових правовідносин. Таким чином, можна дійти висновку, що індивідуальний акт у юридичному фактичному складі, на підставі якого відбувається припинення трудових відносин, має на меті забезпечити певний контроль з боку держави за дотриманням встановленого законодавством порядку такого припинення.

Загальновизнано, що однією з основних ознак трудових правовідносин, на відміну, зокрема, від цивільно-правових, у яких має місце застосування найманої праці, є стабільність. Отже, укладаючи трудовий договір, за нормами чинного законодавства про працю переважно на невизначений строк, сторони погоджуються на тривалу співпрацю. Проте трудові відносини рано чи пізно можуть припинитися у зв'язку з настанням певних обставин, за спільним волевиявленням, з ініціативи однієї зі сторін або третіх осіб, які не є стороною трудового договору. У будь-якому випадку для припинення трудових відносин має бути застосована тільки законодавчо закріплена підстава.

Ще на початку ХХ століття Л.С. Таль звертав увагу на те, що «тісний зв'язок робочого договору з особистістю робітника сильно відображається на розірванні трудових відносин». Таким чином, він підкреслив особливу природу робочого (трудового) договору порівняно з цивільно-правовим. На думку вченого, на питанні щодо закінчення робочого договору вказаний зв'язок позначився у потрійному відношенні: 1) для припинення робочого договору, крім загальних підстав (сплив строку, угода сторін, смерть працівника), передбачені підстави, зумовлені особливостями трудових відносин; 2) закон містить ряд постанов, спрямованих проти раптового розірвання безстрокового трудового договору без достатньої підстави. Коли договір укладений на невизначений строк, кожна зі сторін повинна попередити іншу сторону про свій намір розірвати договір; 3) достатніми причинами для одностороннього розірвання робочого договору визнаються обставини, що не мають такого значення в інших зобов'язальних договорах [364, с. 166].

У ст. 36 КЗпП України закріплені загальні підстави припинення трудового договору, що можуть бути застосовані до всіх без винятку працівників. На

сьогодні вона включає дев'ять пунктів, але фактично десять окремих підстав, що передбачають припинення трудового договору: 1) угода сторін; 2) закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника чи власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи; 7¹) набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції»; 7²) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»; 8) підстави, передбачені контрактом; 9) підстави, передбачені іншими законами.

Незважаючи на визнаний у доктрині трудового права поділ юридичних фактів, що зумовлюють припинення трудових правовідносин на дві групи – дії (свідома діяльність суб'єкта) та події – обставини, що не залежать від волі суб'єкта, у проекті Трудового кодексу (реєстраційний №1658) фактично зберіглася класифікація, представлена в чинному КЗпП, з якої окремо було виділене лише закінчення строку дії трудового договору, що, по суті, є

обставиною, яка не залежить від волі сторін, та згоду сторін, що є вольовою дією обох сторін.

Л.М. Русаль обґрунтовано дійшла висновку, що основним критерієм розмежування підстав припинення трудового договору є «вольовий». У його основі є чинник волевиявлення сторін трудового договору. Відповідно розрізняють правові підстави, пов'язані та не пов'язані з волевиявленням сторін трудового договору, що спричиняють або можуть спричинити припинення індивідуальних трудових правовідносин [306, с. 11].

Погоджуючись із вказаним, пропонуємо 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. Усі підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця доцільно було б класифікувати також на дві групи: 1) підстави, обумовлені об'єктивними чинниками, що не залежать від дій працівника (у тому числі пов'язані з економічними та виробничими факторами); 2) підстави, які пов'язані з винними діями працівника. Доречність такого поділу підтверджується й тим, що підстави, об'єднані у вказаних групах, характеризуються ще й певними спільними особливостями у процедурі звільнення [316, с. 137].

Під час вивчення юридичних фактів – підстав припинення трудових правовідносин не можна обійти увагою понятійний апарат, що використовується в чинному законодавстві та у правозастосовній практиці.

Так, у чинному законодавстві про працю для позначення припинення трудових правовідносин вживаються різні за своїм змістом поняття: «припинення» трудового договору, «розірвання» трудового договору, «звільнення» працівника, «вивільнення» працівників. Ця ситуація, на думку

М.С. Поліщук, не є позитивною для галузі трудового права, адже таким чином відбувається дезорієнтація правокористувачів, які можуть вкладати в ці терміни різний зміст, вводячи тим самим в оману інших суб'єктів правовідносин. Водночас не можна забувати, що однозначність у законодавчій мові полягає не лише в одному значенні терміна, а в його однаковому сприйнятті в межах конкретної галузі права всіма верствами населення [205].

Погоджуємося з думкою С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка, які зазначили, що «припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору). Отже, поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом ширше, ніж поняття «розірвання трудового договору». Термін «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміну «припинення трудового договору» [224, с. 354]. Щодо поняття «вивільнення», то на підставі змісту глави III-A КЗпП можна зробити висновок про те, що вивільнення працівників – це категорія, яка може застосовуватися тільки щодо припинення трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці, тобто на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Варто зазначити, що характерною особливістю як українського, так, зокрема, російського трудового законодавства, є принцип захисту прав працівника від незаконних звільнень, побудований на вичерпному переліку підстав для звільнення, який, як справедливо вказує М.Л. Лютов, «сформувався в радянські часи, що відрізнялися майже повною відсутністю договірного регулювання праці» [169, с. 27]. 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.

Таким чином, розширення договірної сфери правового регулювання трудових відносин, зміна й оновлення трудового законодавства України

обумовлює необхідність по-новому поглянути на підстави та порядок припинення трудових правовідносин. Отже, спробуємо розглянути найбільш проблемні для правозастосування підстави припинення трудового договору та сформулювати пропозиції щодо вдосконалення їх правового регулювання.

Як уже було сказано, основним критерієм розмежування підстав припинення трудового договору є «вольовий», в основі якого – чинник волевиявлення сторін трудового договору. Відповідно розрізняють правові підстави, які пов'язані та які не пов'язані з волевиявленням сторін трудового договору, що спричиняють або можуть спричинити припинення індивідуальних трудових правовідносин [306, с. 13].

На сьогодні припинення трудового договору за угодою сторін та розірвання трудового договору за ініціативою працівника є найбільш розповсюдженими підставами припинення трудового договору. Зокрема, аналіз офіційних даних Державної служби статистики показує, що в 2015 році в Україні найчастіше ставали безробітними через звільнення за власним бажанням або угодою сторін – 28,9 %. На другому місці – звільнення з економічних причин – 27,8 % [28].

Водночас порядок припинення трудового договору за вказаними підставами є недостатньо регламентованим та далеким від досконалості, що не може не відображатися на практиці його застосування.

Пункт 1 ст. 36 КЗпП України передбачає можливість припинення трудового договору за згодою сторін. Варто зауважити, що ця підстава найчастіше застосовується для припинення строкових трудових договорів, водночас чинне законодавство про працю не містить жодних застережень щодо неможливості застосовувати цю підставу і для припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк. За загальним правилом, трудовий договір може бути припинений за угодою сторін, якщо має місце волевиявлення обох сторін, у будь-який строк, про який вони домовляться. Відповідно до п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» за домовленістю між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1

ст. 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише за взаємною згодою власника або уповноваженого ним органу і працівника [265]. Останнє положення знайшло підтвердження у постанові нового Верховного Суду від 28 лютого 2018 року, справа №761/25946/15-ц, який вказав, що анулювання домовленості про розірвання трудового договору на підставі пункту 1 статті 36 КЗпП України можливо лише за взаємною згодою на це працівника та власника або уповноваженого ним органу і працівника [214].

Водночас немає значення, від якої саме сторони виходила ініціатива припинити трудовий договір. Головне, щоб сторони досягли взаємної домовленості на припинення трудового договору за цієї підставою. Бажання лише однієї із сторін: або працівника, або роботодавця – припинити трудові відносини за цієї підставою визнається недостатнім, оскільки закон надає можливість розірвати трудовий договір з ініціативи однієї зі сторін трудових правовідносин за спеціально передбаченими для цього підставами. На підтвердження цього Пленум Верховного Суду України в згаданій вище постанові зазначив, що сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП). Це знайшло підтвердження і в правовій позиції Верховного Суду України, висловленій у Постанові Судової палати у цивільних справах від 26 жовтня 2016 року у справі за №6-1269цс16 [215].

Рішенням Печерського районного суду м. Києва від 11 грудня 2013 року з висновками якого погодився Апеляційний суд м. Києва, відмовлено в задоволенні позову ОСОБІ_1 до Товариства з додатковою відповідальністю «Страхова компанія «Індіго» про визнання наказу про звільнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Судом встановлено, що з 7 травня 2012 року позивач

працювала на посаді провідного юрисконсульта юридичного відділу правового департаменту ТДВ «Страхова компанія «Індіго».

7 червня 2013 року позивач подала заяву на ім'я генерального директора товариства про звільнення із займаної посади з 10 червня 2013 року за угодою сторін. Заява була погоджена керівництвом установи, що свідчить про прийняття роботодавцем пропозиції позивача про звільнення. Наказом №52/1-ВК від 10 червня 2013 року позивача звільнено із займаної посади на підставі ч. 1 ст. 36 КЗпП України за угодою сторін.

Суд виходив з того, що взаємної згоди на анулювання такої домовленості між сторонами не було, а тому відповідач обґрунтовано звільнив позивача за ч. 1 ст. 36 КЗпП України та в строк, погоджений сторонами.

Колегія суддів, залишаючи без змін рішення суду першої інстанції, зазначила, що знаходження позивача на час звільнення на лікарняному не свідчить про незаконність звільнення, оскільки обмеження передбачені ч. 3 ст. 40 КЗпП України на звільнення працівників не поширюється на випадки звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України, оскільки звільнення позивача мало місце не за ініціативою роботодавця [14].

На практиці застосування такої підстави, як згода сторін для припинення трудових відносин, має свої переваги як для працівників, так і для роботодавців, на яких варто зупинитися більш детально.

Для працівника звільнення за згодою сторін вигідніше, якщо є потреба розірвати трудовий договір без обов'язкового відпрацювання протягом двох тижнів, яке передбачене в разі звільнення за власною ініціативою. Крім того, звільнення працівника за п. 1 ст. 36 КЗпП України дає йому право отримувати в центрі зайнятості за місцем проживання допомогу по безробіттю, починаючи з 8-го дня (ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття»), на відміну від звільнення за власним бажанням, у разі якого виплата допомоги по безробіттю особі починається з 91 календарного дня (ч. 3 ст. 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття» [241]).

Роботодавці можуть бути зацікавлені у виборі саме цієї підстави для припинення трудових відносин з працівником у кількох випадках. Зокрема, якщо є потреба провести скорочення чисельності або штату працівників, але роботодавця «лякає» достатньо складна і тривала у часі процедура, а також чимала сума вихідної допомоги, яку він за законом зобов'язаний виплатити працівнику під час звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України, він може запропонувати працівнику оформити звільнення за угодою сторін, виплативши при цьому навіть певну суму компенсації. Крім того, в окремих випадках, не бажаючи вступати з працівником у трудовий спір або звільняти його «по статті», роботодавець може запропонувати працівнику використати цю підставу як певний компроміс, щоб уникнути можливих негативних наслідків у вигляді судового позову тощо.

Незважаючи на достатню поширеність звільнення за угодою сторін на практиці, доводиться констатувати відсутність у законодавстві процедури припинення трудового договору за цієї підставою. Так само відсутня регламентація цього питання й у проекті Трудового кодексу України (реєстр. №1658), у ст. 81 якого визначено лише, що трудовий договір може бути розірвано в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем (згодою сторін) [278].

У галузевій науковій літературі існують різні погляди щодо порядку та процедури припинення трудового договору за згодою сторін. Зокрема, на думку В.І. Єгорова та Ю.В. Харитонові, в основі такої згоди повинна бути і домінувати свобода волі працівника, а отже, саме від працівника повинна виходити ініціатива розірвати трудовий договір, що оформлюється у вигляді його письмової заяви з проханням звільнити його за згодою сторін. Якщо ж ініціатива виходить від роботодавця, вона носить попередній характер і не має юридичної сили до того часу, поки не буде позитивно сприйнята працівником, реакція якого і в цьому випадку повинна бути виражена у його письмовій заяві, на якій роботодавцем ставиться віза, що підтверджує його згоду на розірвання трудового договору саме за згодою сторін [98, с. 308].

Не можемо погодитися з такою категоричною позицією шановних авторів, оскільки домовленість між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за згодою сторін на практиці може мати й усну форму та втілитися в подальшому у відповідному наказі роботодавця, з яким працівник ознайомлюється під розпис. Окрім того, обов'язкова наявність письмової заяви від працівника може бути сприйнята як особиста ініціатива останнього, чим може скористатися роботодавець і оформити звільнення працівника за ст. 38 КЗпП України. З огляду на це, вважаємо, що процедура припинення трудового договору за згодою сторін повинна знайти своє належне закріплення у проекті Трудового кодексу України. Як один з можливих варіантів, пропонуємо закріпити обов'язок сторін трудового договору оформляти згоду на припинення трудових відносин у вигляді окремого письмового документу – угоди про припинення трудових відносин, у якому, зокрема, чітко прописувати дату, з якої їхні трудові відносини припиняються [330, с. 163].

Отже, згода сторін як підстава припинення трудових правовідносин є правоприпиняючим юридичним фактом – правомірною двосторонньою дією працівника та роботодавця, яка передбачає їх спільне вільне волевиявлення, спрямоване на припинення трудових правовідносин. На відміну від згоди сторін, розірвання трудового договору з ініціативи працівника є правомірною односторонньою дією з боку працівника.

Становлення правового регулювання звільнення працівника за власним бажанням відбулося не одразу. К.М. Варшавський з цього приводу писав, що «..питання про дострокове розірвання трудового договору працівниками пройшло складну еволюцію...з точки зору поступового зростання й укріплення прав працівників» [42, с. 148].

Окремі норми про звільнення з ініціативи працівників містилися в Статуті про промислову працю». КЗпП 1918 р. істотно обмежував звільнення за бажанням працівника. З 1940 по 1956 роки взагалі заборонялося звільнення за власним бажанням. КЗпП 1922 року розмежовував порядок реалізації права працівника на розірвання трудового договору залежно від його виду: строковий і безстроковий.

Працівник міг розірвати строковий трудовий договір до закінчення строку його дії тільки за наявності певних умов (порушення роботодавцем законів про працю тощо). Розірвання безстрокових трудових договорів дозволялося за ініціативою працівника у будь-який час, але з обов'язковим попередженням роботодавця у встановлений строк [38, с. 74-77].

Така ж диференціація зберіглася й у КЗпП УРСР 1971 року та продовжує існувати і до цього часу. Якщо безстроковий трудовий договір працівник має право розірвати із власної ініціативи в будь-який час, попередивши роботодавця за два тижні, то строковий трудовий договір відповідно до ст. 39 КЗпП України підлягає розірванню достроково на вимогу працівника лише в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору й у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 цього Кодексу. Отже, на сьогодні ставити питання про припинення строкових трудових відносин працівник має право фактично лише за наявності в нього поважних причин. Якщо за радянських часів в умовах, коли застосування строкових трудових договорів було рідше винятком, ніж правилом, а з переважною більшістю найманих працівників укладався безстроковий трудовий договір, це явище було не настільки явним, то в умовах сьогодення, поширення нетипових форм зайнятості, гнучкості трудових відносин кількість працівників, з якими все частіше укладають саме строкові трудові договори невпинно зростає.

Л.Ю. Бугров з цього приводу влучно написав: «Без такого права праця постає варіантом рабства і вільною (навіть на початковій стадії) вважатися не може. Якість правил про звільнення з ініціативи працівника у будь-якій національній системі трудового права яскраво відображає якість свободи праці в цій державі на тому чи тому етапі його розвитку» [38, с. 74].

Варто звернути увагу, що з усіх пострадянських республік тільки Україна і Білорусь зберегли у чинних кодексах цю архаїчну конструкцію розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника, яка в сучасних умовах суттєво обмежує права працівника на свободу праці та потребує перегляду. Такий

підхід прямо суперечить основним принципам трудового права, зокрема принципу свободи праці, заборони примусової праці, і, що варто однозначно схвалити, не знайшов закріплення у проекті Трудового кодексу України, в якому передбачений єдиний порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника незалежно від виду такого договору (строковий чи безстроковий).

Отже, важливим моментом є саме вільне волевиявлення працівника на припинення трудових відносин. На практиці нерідко за звільненням «за власним бажанням» або «за угодою сторін» можуть приховуватися різні обставини, зокрема бажання роботодавця «позбавитися» від небажаного працівника. Під час оскарження в подальшому звільнення в суді зазвичай позивачі посиляються на те, що заява про звільнення була підписана ними не добровільно, а під психологічним тиском чи погрозою дисциплінарного звільнення. Варто зазначити, що в чинному КЗпП України це питання залишено без належної уваги. У зв'язку з цим Пленум Верховного Суду України у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» визначив, що по справах про звільнення за ст. 38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусив його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або повноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст. 38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення [263]. Позитивно варто оцінити появу у проекті Трудового кодексу України, норми щодо неприпустимості дій, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі.

Процедура розірвання трудового договору з ініціативи працівника на сьогодні частково врегульована в Кодексі законів про працю України, проте застосування цієї підстави у практиці породжує багато питань. Відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений

на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Цей строк встановлений з метою надання роботодавцю можливості підшукати нового працівника, а працівнику, так би мовити, упевнитися у своїх намірах розірвати трудові відносини з цим роботодавцем. Потрібно звернути увагу, що закон не забороняє роботодавцю звільняти працівника за ст. 38 раніше закінчення двотижневого строку, навіть у день подання заяви за умови, якщо працівник про це просить у своїй заяві і сторони дійшли такої згоди. Проте збільшення строку попередження або затримка видачі трудової книжки та розрахунку з боку роботодавця у зв'язку з відсутністю працівнику заміни або неповернення ним певних матеріальних цінностей роботодавцю є таким, що суперечить закону. На жаль, у чинному трудовому законодавстві відсутня норма, яка б це чітко закріплювала, а тому її необхідно обов'язково закріпити в новому Трудовому кодексі України з метою запобігання порушенню роботодавцями принципу свободи праці.

Згідно з п. 12 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, може до закінчення строку попередження відкликати свою заяву та звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП України) [263]. З огляду на те, що спосіб відкликання працівником заяви про звільнення за власним бажанням законодавством не визначений, на практиці виникають питання, у якій формі це необхідно зробити. Як стверджують автори «Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю», найкраще, якщо працівник подасть заяву про відкликання раніше поданої заяви про звільнення до закінчення двотижневого строку, встановленого ст. 38 КЗпП. Така заява повинна бути належним чином зафіксована, щоб у разі спору можна було посилатися на відповідні докази відкликання заяви про звільнення [183, с. 214].

Під час розгляду питання щодо строку попередження про звільнення хвилю наукової дискусії сколихнув висновок К.Л. Томашевського щодо того, чи становить строк попередження працівником роботодавця про своє звільнення другий юридичний факт поряд із волевиявленням працівника та (або) процедурне правило. У навчальній та науковій літературі, як вказує автор, щодо цього висловлюються різні погляди, зокрема Є.В. Ракітіна та Т.В. Абаєва вбачають у цьому лише один юридичний факт. Однак сам К.Л. Томашевський поділяє точку зору О.С. Курильової, яка обґрунтувала наявність юридичного складу в підставі звільнення за власним бажанням працівника. Причому якщо першим (основним) юридичним фактом виступає волевиявлення працівника (в чому немає особливих розбіжностей між вченими), то «другим юридичним фактом у складі за загальним правилом є вплив строку попередження про звільнення або замість впливу строку може бути угода сторін відносно строку попередження; обставини, що виключають або значно ускладнюють продовження роботи; порушення трудових прав працівника тощо [377, с. 519-520]. З таким підходом варто погодитися, адже до моменту впливу строку попередження працівник самовільно не має права залишити роботу, що може бути розцінене як прогул без поважної причини та потягнути накладення дисциплінарного стягнення, в тому числі й звільнення за прогул. Тобто одного лише волевиявлення працівника як юридичного факту для розірвання трудового договору з ініціативи працівника за загальним правилом, передбаченим у ст. 38 КЗпП України, недостатньо, а необхідний ще й вплив двотижневого строку попередження про звільнення. На взаємний зв'язок волевиявлення працівника та строку попередження опосередковано вказує і ч. 2 ст. 38 КЗпП України, в якій зазначено, що якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не може звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору [131].

У ст. 38 КЗпП України також визначений перелік випадків, у яких роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник, а саме тоді, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин) [131].

Варто зауважити, що перелік випадків, у яких працівник не зобов'язаний відпрацьовувати визначений законом строк попередження, а роботодавець повинен розірвати трудовий договір у вказаний працівником у заяві строк, не є вичерпним. Однак у такому випадку працівник зобов'язаний вказати причину звільнення в заяві і надати в разі необхідності відповідні документи. Виникає питання: як має оцінюватися поважність причин, з огляду на які працівник не може більше працювати? Також з наведеного переліку щонайменше одна причина викликає ускладнення на практиці, а саме «вихід на пенсію», адже не зрозуміло, що саме має на увазі законодавець: чи призначення особі пенсії, чи досягнення пенсійного віку. Чи розповсюджується ця підстава на осіб, які вже є пенсіонерами і бажають звільнитися без відпрацювання двох тижнів? Видається, що така норма повинна бути більше конкретизована в новому Трудовому кодексі.

Окрім розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника з відпрацюванням двох тижнів, існує в ч. 3 ст. 38 КЗпП України не дуже вживана на практиці норма, відповідно до якої працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. Проте механізм застосування цієї норми не визначений. У світлі судової практики останніх років не можна погодитися з авторами «Курсу порівняльного трудового права», на думку яких, у

випадку вимушеного звільнення, коли претензії працівника мають юридичне і фактичне підґрунтя, він зобов'язаний у заяві чітко вказати на конкретні випадки порушення роботодавцем щодо нього норм трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору, інакше роботодавець буде мати право застосувати норму ч. 1 ст. 38 КЗпП України [157, с. 505].

Верховний Суд України у постанові від 31 жовтня 2012 року у справі за №6-120цс12 виклав таку правову позицію: за змістом ст. 38 КЗпП України працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання і які працівник визначає самостійно [217].

Зрозуміло, що в умовах економічної кризи вимоги трудового законодавства роботодавцям іноді буває виконати важко і порушень існує чимало: виплата один раз на місяць заробітної плати, порушення процедури виплати «відпускних» чи надання відпустки, систематичне перевищення обмежень при надурочних роботах. Варто зазначити, що, по суті, порушення можуть взагалі не стосуватися конкретного працівника, однак формально порушення трудового законодавства є, а тому ч. 3 ст. 38 КЗпП України може стати в руках працівника ефективним засобом для зловживань та впливу на роботодавця.

Як слушно відзначила А.А. Ширант, «у статті 38 Кодексу порушений принцип, закріплений у пункті 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, – «ніхто не може бути суддею в своїй справі». Питання наявності або відсутності порушень роботодавцем трудового законодавства не може вирішуватися ані роботодавцем, ані працівником. При цьому ситуація, коли працівник подає роботодавцю заяву про звільнення за частиною третьою статті 38 Кодексу (що породжує обов'язок роботодавця виконати дії по звільненню працівника та виплатити йому вихідну допомогу в розмірі трьох окладів згідно зі статтею 44 Кодексу) і роботодавець погоджується з наявністю таких порушень, – на практиці малоімовірна. Водночас роботодавець, отримавши таку заяву про звільнення саме за частиною 3 статті 38 Кодексу (через порушення законодавства

про працю), може не погодитися з тим, що він порушував трудове законодавство, і це породжує спір між сторонами трудового договору про наявність умов застосування частини третьої статті 38 Кодексу. Також слід наголосити, що частина 3 статті 38 Кодексу містить вказівку на те, що невиконання роботодавцем законодавства про працю повинно мати триваючий характер: закон надає право працівнику звільнитися, якщо роботодавець саме «не виконує законодавство про працю». Тобто на момент написання працівником заяви про звільнення повинно мати місце триваюче невиконання роботодавцем законодавства про працю, що й буде причиною звільнення працівника [428, с. 171].

До того ж, зважаючи на судову практику, істотність характеру порушень роботодавцем умов трудового законодавства та їх поважність не можуть бути підставою для відмови працівнику у звільненні за ч. 3 ст. 38 КЗпП України, оскільки такі критерії цією нормою не передбачені. Крім того, роботодавець не має права самостійно змінювати визначену працівником у заяві причину звільнення з роботи (постанова Верховного Суду України від 22 травня 2013 р. №6-34цс13 [216]). Для визначення правової підстави розірвання трудового договору за ч. 3 ст. 38 Кодексу законів про працю України значення має сам лише факт порушення роботодавцем законодавства про працю, що спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи, а не поважність чи неповажність причини такого порушення та його істотність. Отже, фактично виходить, що, по-перше, роботодавець не може замість «звільнений згідно з ч. 3 ст. 38 КЗпП України» зробити запис у трудовій книжці працівника «звільнений згідно зі ст. 38 КЗпП України». По-друге, роботодавець має обмежені можливості апелювати до відсутності з його боку порушення трудового законодавства як підстави для звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП, по-третє, підставою для безумовного застосування ч. 3 ст. 38 КЗпП України є сам факт порушення трудового законодавства, а не істотність причини такого порушення.

У практиці постають питання щодо ефективного захисту інтересів роботодавця і працівника під час застосування ч. 3 ст. 38 КЗпП України.

Якщо роботодавець вважає, що порушень трудового законодавства немає, він може, отримавши заяву від працівника за ч. 3 ст. 38 КЗпП України, звільнити працівника з цієї підстави, здійснити розрахунок, але не виплачувати вихідну допомогу. Це дозволить, беручи до уваги тривалість розгляду трудових спорів, «запобігти» виплаті компенсації за час вимушеного прогулу, а також відшкодування моральної шкоди. Натомість у межах цивільного процесу роботодавець заявляє про зміну формулювання звільнення, адже за правовою позицією Верховного Суду України (постанова від 31 жовтня 2012 р. у справі за №6-120цс12 [217]) самотійно роботодавець це зробити не може, а ось орган, що розглядає спір, може (ч. 3 ст. 235 КЗпП України).

У працівника також є певні важелі впливу на роботодавця. Працівник може звернутися до Державної служби України з питань праці зі скаргою на порушення трудового законодавства за ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП). Потенційно в результаті проведеної перевірки може бути складений протокол та притягнуто уповноважену особу роботодавця до адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства. Маючи на руках постанову суду про порушення трудового законодавства, працівник отримує певну доказову базу своєї позиції та може застосувати преюдицію в цивільному процесі. Адже, як вказано в ухвалі Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 16 квітня 2008 року, справа №6-12864св07, з огляду на зміст ч. 3 ст. 38 та вимог ст. 214 ЦПК під час ухвалення рішення суду належить з'ясувати, чи мали місце обставини, якими обґрунтовувалися вимоги позивача та заперечення відповідача щодо порушення трудових прав працівника, а також щодо порушення відповідачем норм трудового законодавства, викладені позивачем у його заяві про звільнення; чи підтверджуються ці обставини доказами, що надали сторони [107, с. 180].

На думку А.А. Ширант, у нормативному регулюванні порядку звільнення працівника за ч. 3 ст. 38 КЗпП України доцільно врахувати та передбачити таке:

1) працівник може звільнятися через порушення роботодавцем трудового законодавства якщо роботодавець з власної вини не виконує законодавство про

працю. При цьому варто вказати на те, що підставою для звільнення є триваюче правопорушення, яке існує на момент подання заяви і є її причиною. У разі, якщо роботодавець усунув таке порушення після подання працівником заяви, або порушення не мало триваючого характеру і на момент подання або розгляду заяви його вже не існує – відсутні правові підстави для застосування положень ч. 3 ст. 38 Кодексу до правовідносин сторін;

2) якщо вказані працівником причини звільнення – невиконання роботодавцем трудового законодавства (ч. 3 ст. 38 КЗпП України) не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, роботодавець може відмовити працівнику в розірванні трудового договору за ч. 3 ст. 38 Кодексу, повідомивши його про це. У такому випадку трудовий спір належить вирішувати в судовому порядку;

3) у часовому проміжку факт подання працівником заяви про звільнення за ч. 3 ст. 38 Кодексу має місце раніше, ніж факт зміни роботодавцем підстави звільнення: з ч. 3 ст. 38 Кодексу на ч. 1 ст. 38 Кодексу (через незгоду роботодавця з наявністю порушень, які вказав працівник), тому факт зміни роботодавцем підстави звільнення не може кваліфікуватися як порушення роботодавцем законодавства про працю, що є підставою для звільнення працівника згідно з ч. 3 ст. 38 Кодексу та виплат згідно зі ст. 117 Кодексу;

4) враховуючи фактичну неможливість повороту виконання рішення по трудових спорах (ст. 239 КЗпП України) та те, що подання апеляційної та касаційної скарги роботодавцем – це правомірне діяння, відсутні правові підстави для застосування до роботодавця відповідальності згідно зі ст. 117 Кодексу (стягнення середнього заробітку) за період оскарження роботодавцем рішення суду (з дати винесення рішення по дату закінчення касаційного оскарження або по дату вирішення питання судом касаційної інстанції про допуск заяви до перегляду Верховним Судом України або по дату закінчення розгляду заяви про перегляд рішення Верховним Судом України згідно зі ст. 354 ЦПК України) [428, с. 173-174].

Проведений аналіз судової практики та наукових підходів дає підставу зробити висновок, що для ефективного застосування на практиці такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи працівника як недотримання роботодавцем вимог законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, а також з метою уникнення можливих зловживань працівниками чи роботодавцями своїми правами, відповідний механізм застосування цієї підстави, характер порушень роботодавцем умов трудового законодавства та їх критерії, повинні знайти правову регламентацію не тільки в судовій практиці, як це відбувається зараз, а й передовсім у трудовому законодавстві.

Таким чином, проведений аналіз порядку припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника свідчить про значне відставання правового регулювання порядку та процедури припинення трудових відносин за вказаними підставами від потреб практики, що негативно впливає на ефективність застосування норм трудового законодавства.

Особливості правового регулювання підстав та порядку припинення трудових відносин з керівником підприємства, установи, організації зумовлені тим, що керівник як посадова особа є одночасно суб'єктом не тільки трудового, а й інших галузей права, зокрема цивільного та господарського. Саме це і породжує більшість проблемних питань у правозастосовній практиці.

Керівник підприємства — це посадова особа, яка відповідно до законодавства й установчих документів здійснює керівництво діяльністю відповідної юридичної особи, у тому числі виконує функції одноосібного виконавчого органу, представляє її інтереси у відносинах з іншими юридичними чи фізичними особами, в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, та має відповідні повноваження укладати від її імені договори (угоди) та здійснювати інші правочини. З метою поліпшення правозастосовної практики й уникнення спірних ситуацій ця дефініція підлягає законодавчому закріпленню в новому Трудовому кодексі України [447, с. 65].

Трудові відносини найманого керівника зазвичай виникають на підставі сукупності кількох взаємопов'язаних юридичних фактів, першим з яких є обрання

або призначення на посаду власником, а наступним – укладення трудового договору (контракту).

Відповідно до ч. 4 ст. 65 Господарського кодексу України в разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), у якому визначаються строк найму, права, обов'язки та відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін. Частина 6 цієї ж статті передбачає, що керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково з підстав, передбачених договором (контрактом) відповідно до закону [71]. Ця норма кореспондується із ч. 3 ст. 21 та п. 8 ст. 36 КЗпП України, які, крім загальних підстав для припинення трудового договору, допускають ще й підстави, передбачені контрактом. Водночас у чинному Законі України «Про акціонерні товариства», Цивільному кодексі України, Законі України «Про господарські товариства», Господарському кодексі України відсутнє поняття «звільнення», натомість вживаються терміни «відкликання», «відсторонення від виконання обов'язків» або «припинення повноважень» членів виконавчого органу, що не означає автоматичного припинення трудових відносин згідно з КЗпП України. Разом з тим пункт 2.25 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року №58, вимагає чіткої відповідності запису про причини звільнення у трудовій книжці в точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону [118].

На відміну, зокрема, від Російської Федерації, у Трудовому кодексі якої міститься окрема глава, присвячена особливостям регулювання праці керівника організації та членів колегіального виборного органу організації [389], ані в чинному КЗпП України, ані в проекті Трудового кодексу на сьогодні не знайшли відображення норми щодо особливостей праці керівників юридичних осіб. Крім того, існують певні колізії між нормами Кодексу законів про працю та Закону

України «Про акціонерні товариства», що породжують виникнення численних судових спорів.

Варто звернути увагу, зокрема, на таку підставу розірвання трудових відносин із керівником, як власна ініціатива самого керівника. Як уже зазначалося, відповідно до п. 6 ст. 65 Господарського кодексу України керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково на підставах, передбачених договором (контрактом) відповідно до закону. У статті 61 Закону України «Про акціонерні товариства» визначено, що повноваження голови колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу) припиняються за рішенням наглядової ради, якщо статутом акціонерного товариства це питання не віднесено до компетенції загальних зборів. Підстави припинення повноважень голови та/або члена виконавчого органу встановлюються законом, статутом товариства, а також контрактом, укладеним з головою та/або членом виконавчого органу [226].

Необхідно враховувати, що якщо для рішення питання про звільнення керівника виконавчого органу згідно зі статутом необхідно рішення, наприклад загальних зборів, то процедура звільнення директора може розтягнутися, як мінімум на строк, необхідний для скликання загальних зборів – не менше 30 днів, а у випадках, коли загальні збори «навмисно» не скликаються, – на невідомий строк. Утім, чинна редакція КЗпП України не містить спеціальної норми щодо строку попередження власника під час звільнення керівника за власною ініціативою. При цьому ст. 38 Кодексу вимагає від працівника попередити власника письмово лише за два тижні. Після спливу цього строку роботодавець не має права затримувати видачу працівнику трудової книжки та проведення з ним розрахунку. Тому з метою усунення зазначених вище неузгодженостей до законодавства про працю доцільно внести доповнення, встановивши строк попередження про звільнення у випадку звільнення керівника виконавчого органу за власним бажанням, тривалістю не менше ніж 30 календарних днів.

Стосовно підстав припинення повноважень керівника підприємства, встановлених контрактом, варто зазначити, що спеціальним нормативним актом,

який регулює порядок укладення та розірвання контрактів з керівниками, на сьогодні є постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року №170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору», якою затверджено Положення про порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників. Пункт 21 цього Положення встановлює, що в разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п. 8 ст. 36 КЗпП України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом [231]. На перший погляд, норми корпоративного та трудового права з цього питання узгоджуються. Однак, за відсутності у КЗпП України такої підстави звільнення керівника, як прийняття рішення уповноваженим статутом органом щодо припинення повноважень керівника, значно ускладнюється та досить часто супроводжується трудовими спорами, у зв'язку з чим вважаємо за доцільне доповнити КЗпП України такою додатковою підставою дострокового припинення трудових відносин з керівником підприємства, як прийняття відповідного рішення уповноваженим статутом органом юридичної особи.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є односторонньою вольовою дією роботодавця, спрямованою на припинення трудових відносин.

Вважаємо, що всі підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця доцільно класифікувати на три групи: 1) підстави, обумовлені об'єктивними факторами, що не залежать від дій працівника (в тому числі, пов'язані з економічними та виробничими факторами; 2) підстави, пов'язані з винними діями працівника; 3) підстави, пов'язані за особою працівника, які не є результатом його винних дій. Доцільність такого поділу підтверджується зокрема, й тим, що підстави, об'єднані у вказані групи, характеризуються певними спільними особливостями у процедурі звільнення, яких повинен дотриматися роботодавець. Крім того, за нормами чинного законодавства з урахуванням особливостей трудової функції та особи працівника можна розрізняти загальні та спеціальні підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Перші можуть застосовуватися для звільнення будь-якого працівника, другі – лише щодо працівників певних категорій (наприклад, керівників, їх заступників, осіб, що виконують виховні функції тощо).

Зважаючи на вимоги законодавчої техніки, професор О.М. Ярошенко вважає неприйнятним легальний поділ підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на загальні та додаткові. Дослідження вченим термінів «загальний», «додатковий» і «спеціальний» дало йому підстави стверджувати, що вживання терміна «загальний» у ст. 40 КЗпП України по відношенню до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є виправданим, адже вони поширюються на всіх працівників будь-яких підприємств, установ, організацій. Однак до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що стосуються чітко визначених законом категорій працівників і дій, які перешкоджають нормальному існуванню трудових правовідносин, більш виваженим, на думку О.М. Ярошенка, є застосування терміна «спеціальні» замість «додаткові», адже ні про яке доповнення чого-небудь у цьому випадку не йдеться, відповідні підстави розірвання трудового договору для цих категорій працівників є такими ж основними, як і загальні. Отже, під спеціальними підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця варто розуміти встановлені законодавством підстави, що стосуються тільки певних категорій працівників, певних видів господарської чи іншої діяльності, та певних дій, які перешкоджають нормальному розвитку трудових відносин [447, с. 63-64].

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

Як уже зазначалося вище, на сьогодні українське законодавство про працю закріплює правило, згідно з яким звільнення працівника роботодавцем можливе тільки з підстав, передбачених законодавством, та з дотриманням відповідної процедури.

Одним із яскравих прикладів складної підстави для практичного застосування є на сьогодні п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, згідно з яким власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Під час розгляду питання щодо застосування норм трудового законодавства при зміні істотних умов праці у підрозділі 3.1 цієї роботи вже було звернуто увагу на правову невизначеність та оціночний характер поняття «змін в організації виробництва і праці». Однак, окрім цього, складність цієї підстави обумовлена ще й достатньо тривалою і проблемною процедурою звільнення.

Як роз'яснюється у постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року №9, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи дотримався роботодавець норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджався він за 2 місяці про наступне вивільнення [265].

За загальним правилом ч. 3 ст. 36 КЗпП України, у випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад державного підприємства в орендне

підприємство або в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується.

Під час реорганізації підприємства або його перепрофілювання, звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. Працівник, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюється на роботі в тому підприємстві, де зберіглося його попереднє місце роботи [131].

Таким чином, якщо проаналізувати зміст норми п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП та абз. 2 п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду, підставами для розірвання трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України фактично можуть бути лише ліквідація роботодавця або скорочення чисельності чи штату працівників.

Ліквідація – це одна із форм припинення юридичної особи. Ліквідація юридичних осіб здійснюється без переходу прав і обов’язків підприємства, що ліквідується, до інших осіб, тобто без правонаступництва. При ліквідації підприємства його права й обов’язки припиняються.

Відповідно до статей 104 Цивільного кодексу України та 59 Господарського кодексу України юридична особа припиняється також в результаті реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації. Юридична особа ліквідується: за рішенням її учасників або органу юридичної особи, уповноваженого на це установчими документами; за рішенням суду. Отже, юридична особа може бути ліквідованою як у добровільному, так і примусовому порядку.

Таким чином, на нашу думку, у новому Трудовому кодексі варто залишити лише дві підстави, які носять організаційно-виробничий характер, а саме: у зв’язку з ліквідацією юридичної особи або припинення діяльності фізичної особи-підприємця та у зв’язку зі скороченням чисельності або штату працівників, що може проводитися тільки у випадку змін в організації виробництва і праці. Крім того, на законодавчому рівні необхідно дати визначення поняття «змін в

організації виробництва і праці» та навести приблизний перелік доказів, якими роботодавець має їх підтвердити в разі звільнення працівників за цієї підставою.

Одним із прикладів «судової нормотворчості» є абз. 4 п. 19 зазначеної постанови, відповідно до якого під час проведення звільнення роботодавець має право в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Якщо це право не використовувалося, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування).

Як вказує Вищий спеціалізований суд з розгляду цивільних і кримінальних справ, звільнення працівника на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (ч. 2 ст. 40 Кодексу). При цьому поняття кваліфікації як таке, що включає не лише освітній рівень працівника та стаж його роботи, а й здатність виконувати особливі доручення, є оціночним та визначається у кожній конкретній справі залежно від установлених судом обставин [164].

Викликає обґрунтовану критику п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», відповідно до якого за правилами п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП може бути розірвано трудовий договір під час відмови працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність) [265]. Повністю погоджуємося з твердженням П.І. Жигалкіна, С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка, що таке роз'яснення Верховного Суду суперечить нормам трудового права, адже в ситуації, що виникла у зв'язку з відмовою від укладення договору про повну матеріальну відповідальність, не відбувається ні ліквідації організації, ні скорочення чисельності чи штату працівників, тому немає підстави для застосування п. 1 ст. 40 КЗпП. Відповідну прогалину, на думку вчених, доцільно заповнити за допомогою правотворчості, а не «долати» її [103, с. 20-21].

На нашу думку, більш логічно в таких випадках застосовувати п. 6 ст. 36 КЗпП, що передбачає припинення трудового договору у випадку відмови працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках, зокрема, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці [131].

Згідно з роз'ясненням, яке міститься у п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», під час розгляду справ про звільнення за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і цього працівника неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. З цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі.

Не можна визнати законним звільнення на цих підставах лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплома), якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Проте у випадках, коли згідно з законодавством виконання певної роботи допускається після надання в

установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил ч. 2 ст. 40 КЗпП України [265].

Відповідність кваліфікації працівника займаній посаді або виконуваній роботі оцінюється роботодавцем, який повинен керуватися виключно рішенням атестаційної комісії, до складу якої має входити представник відповідної профспілки або іншого представницького органу працівників. Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці в сукупності з іншими доказами по справі.

Достатньо показовим у цьому відношенні є рішення Верховного Суду (постанова від 30 травня 2018 року у справі №297/3092/15-ц). У грудні 2015 року ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до Берегівської районної централізованої бібліотечної системи Берегівської районної ради (далі – Берегівська РЦБС) про визнання незаконним скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. На обґрунтування заявлених вимог ОСОБА_1 посилалася на те, що 15 липня 2008 року вона була прийнята на роботу до відповідача на посаду завідувача бібліотекою села Запасань, а 01 червня 2010 року – переведена на посаду бібліотекаря бібліотеки селища міського типу Батьово. 06 жовтня 2015 року було проведено чергову атестацію працівників Берегівської РЦБС, за результатами якої складено атестаційний лист про невідповідність її займаній посаді. Вказані результати атестації стали підставою для видачі наказу від 17 листопада 2015 року №44 к/б про її звільнення з посади бібліотекаря бібліотеки №19 селища міського типу Батьово у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації. Наказ про звільнення позивач вважає незаконним і таким, що підлягає скасуванню, оскільки рішення атестаційної комісії є необґрунтованим, її звіт члени комісії не заслуховували, а своє рішення не вмотивували. Враховуючи такі обставини, ОСОБА_1 просила визнати наказ від 17 листопада 2015 року №44 к/б про звільнення незаконним, поновити її на роботі

та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. У своєму рішенні Суд відмітив, що позивач працює бібліотекарем з 2008 року та доказів того, що вона не виконує або не може виконувати своїх посадових обов'язків саме внаслідок недостатньої кваліфікації, відповідачем не надано. А дисциплінарне стягнення застосовано до неї за відсутність на робочому місці, що не пов'язане з недостатньою кваліфікацією позивача.

Суд також вказав, що звільнення працівника може бути визнане правильним, якщо воно здійснене на підставі фактичних даних, які підтверджують, що через недостатню кваліфікацію працівник не може належним чином виконувати покладених на нього трудових обов'язків, а від переведення на іншу роботу відмовився. Висновок суду про недостатність в особи кваліфікації, що перешкоджає належним чином виконувати посадові обов'язки, не може ґрунтуватися лише на матеріалах атестаційної комісії й показаннях свідків за відсутності інших об'єктивних даних щодо недостатньої кваліфікації, якими можуть бути, зокрема документи, звіти, плани, доповідні та інші докази неякісного чи неналежного виконання трудових обов'язків [213].

У випадках, пов'язаних із станом здоров'я працівника, варто зазначити, що ст. 170 КЗпП України зобов'язує власника або уповноважений ним орган перевести працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, за їх згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. Таким чином, ст. 170 КЗпП України виключає можливість звільнення працівника з роботи у зв'язку з невідповідністю займаний посаді внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню роботи, якщо працівник згоден перейти на легшу роботу, яку власник зобов'язаний запропонувати працівникові відповідно до медичного висновку.

Рішенням Печерського районного суду м. Києва від 10 грудня 2013 року, яке ухвалою Апеляційного суду м. Києва від 11 березня 2014 року залишено без змін, позов ОСОБИ_1 до комунального підприємства по утриманню житлового господарства Печерського району м. Києва «Липкижитлосервіс» про поновлення на роботі й оплати часу вимушеного прогулу задоволено. Судом встановлено, що

05 квітня 2013 року під час виконання трудових обов'язків з ОСОБОЮ_1 стався нещасний випадок, унаслідок якого він отримав виробничу травму. Згідно з висновком Центральної МСЕК №1 від 22 жовтня 2013 року ОСОБИ_1 групу інвалідності не встановлено, але визначено ступінь втрати професійної працездатності 25 % з 22 жовтня 2013 року і довічно.

25 жовтня 2013 року після виходу з лікарняного позивач звернувся із заявою про переведення його на легшу роботу за станом здоров'я. Проте в цей самий день було проведено засідання профкому, і відповідачем прийнято рішення про звільнення ОСОБИ_1 за п. 2 ст. 40 КЗпП України за станом здоров'я, оскільки на підприємстві вакантні лише дві посади – двірника та прибиральника.

Однак, судом встановлено, що на час звільнення позивача з роботи були вакантними 15 посад, серед яких були посади садівника й електромонтера з ремонту та обслуговування електроустановки, які, як зазначав позивач, за станом здоров'я він міг обіймати, проте відповідач йому не запропонував їх. З урахуванням цих та й інших обставин, суд дійшов висновку, що відповідачем не доведено та не надано належних і допустимих доказів на підтвердження правомірності своїх дій під час звільнення позивача з роботи [392].

У проекті Трудового кодексу України правовому регулюванню цієї підстави розірвання трудового договору присвячена стаття 93, відповідно до якої «трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за умови попередження про це працівника не пізніше ніж за місяць, якщо виявлена невідповідність є наслідком: 1) стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком; 2) недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами; 3) втрати працівником права на керування транспортними засобами або інших дозволів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи. При цьому встановлено, що роботодавець має право звільнити працівника, якщо неможливе переведення працівника за його згодою на іншу роботу, що відповідає стану здоров'я і

спеціальності (кваліфікації) працівника. У разі необхідності проводиться навчання працівника новій професії».

На нашу думку, перелік підстав невідповідності працівника займаній посаді внаслідок його недостатньої кваліфікації варто було б доповнити такою підставою, як «визнання фальшивим диплома працівника про освіту та/або позбавлення працівника наукового ступеня кандидата або доктора наук за плагіат у встановленому законодавством порядку».

У трудовому законодавстві більшості іноземних держав 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 [202, с. 10].

Відповідно до п. 21 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду трудових спорів» припинення трудового договору за цією підставою має місце тоді, коли проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкої втрати працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я, або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує. Про невідповідність працівника може свідчити, а відтак може бути підставою для розірвання трудового договору, висновок медико-соціальної експертної комісії, згідно з яким працівника визнано інвалідом, і йому рекомендована інша робота, ніж виконувана раніше (або взагалі трудова рекомендація МСЕК не дана).

Як слушно зауважили Л.М. Русаль, В.М. Бурак, на перший погляд, така підстава є юридичним фактом – дією, оскільки індивідуальні трудові правовідносини припиняються з ініціативи роботодавця. Однак, якщо глибше проаналізувати, то бачимо, що фактичною підставою припинення трудового договору є не воля роботодавця, а, власне, стан здоров'я працівника (незалежний від суб'єктивних чинників юридичний факт), який не дозволяє продовжувати йому виконувати трудові обов'язки [307, с. 103].

З урахуванням викладеного, вважаємо, що 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 Трудового кодексу серед підстав припинення трудового договору, що не залежать від волі сторін.

На відміну від невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, така підстава розірвання трудового договору як нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні (п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) хоча й має об'єктивну обставину – тимчасову непрацездатність працівника, що перешкоджає виконанню ним трудових обов'язків, якщо вона триває протягом більш як чотири місяці підряд, залежить від волі роботодавця, адже останній у будь-якому випадку за законом не зобов'язаний звільняти такого працівника.

Складною підставою для правозастосовчої практики на сьогодні є звільнення працівника як такого, що не витримав випробування (п. 11 ст. 40 КЗпП України). Відповідно до ч. 2 ст. 28 КЗпП України у разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення. Водночас у законодавстві не конкретизовано, що варто розуміти під невідповідністю працівника роботі та як вона встановлюється.

Видається, що основою для встановлення відповідності працівника роботі, що виконується за трудовим договором, мають бути ділові та професійні навички працівника, якість та своєчасність виконання завдань, а також виконання умов трудового договору, які визначають трудову функцію працівника, його основні

обов'язки, посадові інструкції, кваліфікаційні характеристики. На нашу думку, на роботодавця повинен бути покладений обов'язок письмово повідомляти працівника про його звільнення у зв'язку з незадовільним результатом випробування із вказівкою на причини, які зумовили прийняття такого рішення роботодавцем. Саме тому пропонуємо у проекті Трудового кодексу України ст. 40 «Результати випробування» викласти у такій редакції: «У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі, роботодавець має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні із вказівкою на фактичні та правові підстави для визнання працівника таким, що не витримав випробування, без виплати вихідної допомоги. Працівник має право оскаржити наказ про звільнення до суду. Тягар доведення незадовільного результату випробування працівника покладається на роботодавця».

Для забезпечення рівності прав працівника і роботодавця у трудових відносинах доцільно також наділити працівника правом розірвання трудового договору за власною ініціативою, якщо у період випробування він дійде висновку, що виконувана ним робота або умови трудового договору його не влаштовують, з попередженням роботодавця у письмовій формі не пізніше ніж за три дні до закінчення строку випробування.

Тривалий час у правозастосовчій практиці залишалося спірним питання щодо визнання цієї підстави припинення трудового договору звільненням з ініціативи роботодавця та відповідно поширення законодавчих гарантій щодо заборони звільнення у період тимчасової непрацездатності чи перебування працівника у відпустці. Варто зазначити, що судова практика пішла шляхом невизнання цієї підстави припинення трудового договору звільненням з ініціативи роботодавця. Зокрема, в Ухвалі колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 23 січня 2008 року (справа №6-6627св07) вказувалося, що «відповідно до ч. 1 ст. 28 КЗпП України при укладенні трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Тобто, при випробуванні

працівник вважається прийнятим на роботу, але з умовою, що укладений з ним трудовий договір буде розірвано, якщо він не витримає випробування. Тому розірвання відповідно до ст. 28 КЗпП України трудового договору з працівником не можна визнати таким, що провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, оскільки працівник при прийнятті на роботу, даючи згоду на випробування, фактично дає згоду і на можливість розірвання з ним трудового договору, якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність його роботі, на яку його прийнято. ... У разі звільнення працівника з роботи за ст. 28 КЗпП на нього не поширюється правило про недопустимість звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період тимчасової непрацездатності, встановлене ч. 3 ст. 40 КЗпП» [107, с. 102-104].

Проте у науці трудового права відстоювався інший підхід. Зокрема, з огляду на загальновизнаний поділ усіх підстав припинення трудового договору залежно від волі суб'єкта (ініціатива працівника, ініціатива роботодавця або ініціатива третіх осіб чи органів, що не є стороною трудового договору), С.М. Черноус дійшла висновку, що підставою звільнення працівника, як такого, що не витримав випробування, є ініціатива роботодавця, оскільки право оцінювати відповідність працівника виконуваним роботі належить саме йому, і рішення щодо можливості звільнення такого працівника приймає сам роботодавець. Варто погодитися з твердженням ученої про те, що право роботодавця звільнити працівника у зв'язку з незадовільним результатом випробування в цьому випадку не обмежується, адже відповідно до ч. 3 ст. 27 КЗпП, якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній. Тобто роботодавець матиме можливість звільнити працівника після його виходу на роботу, продовживши строк випробування відповідно до правил ч. 3 ст. 27 КЗпП України [420, с. 35].

Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо випробування при прийнятті на роботу» від 17 травня 2016 року

№1367-VIII частину 1 ст. 40 КЗпП України, в якій встановлений перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, було доповнено пунктом 11, згідно з яким трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваний у випадку встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування. Таким чином, законодавець «поставив крапку» у дискусіях щодо правомірності звільнення працівника, який працює з випробувальним строком, у період його тимчасової непрацездатності чи відпустки. Аналогічним чином це питання врегульоване і в ст. 97 проекту Трудового кодексу України, яка має назву «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із встановленням невідповідності працівника займаній посаді».

Звільнення за порушення трудової дисципліни на сьогодні є достатньо поширеними підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, однак, як свідчить судова практика, їх застосування породжує чимало проблемних питань через недосконалість чинного трудового законодавства в цій сфері.

Найперше варто вказати, які підстави на сьогодні належать до так званих дисциплінарних звільнень з ініціативи роботодавця. Це, зокрема, пункти 3, 4, 7, 8 ч. 1 ст. 40 та п. 1 ст. 41 КЗпП України.

На підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір може бути розірваний у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо раніше до нього застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення [131]. Варто зазначити, що поняття «систематичності» викликало різні неоднозначні доктринальні тлумачення. Легальне тлумачення «систематичності» було спочатку надане у роз'ясненні Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС «Про деякі питання, пов'язані із застосуванням законодавства про трудову дисципліну» (п. 3.2). Такими, що систематично порушують трудову дисципліну, були визнані працівники, які мають дисциплінарне або громадське стягнення за порушення трудової

дисципліни та порушили її знову протягом року з дня застосування стягнення за перше порушення [183, с. 240]. Цей підхід пізніше був збережений і у п. 23 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» 1992 року.

Згідно з роз'ясненнями Пленуму Верховного Суду України, що містяться в п. 22 постанови від 6 листопада 1992 року №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40, п. 1 ст. 41 КЗпП України, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147(1), 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувалися під час звільнення ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника [265].

За передбаченою у п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України підставою працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково (ст. 151 КЗпП України), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни відповідно до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року (п. 23 названої постанови).

Розірвання трудового договору за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України не допускається за відсутності конкретного дисциплінарного проступку і вини, а також у випадку, якщо за це трудове правопорушення вже було накладено дисциплінарне або громадське стягнення. Щодо останньої умови, у практиці постає питання, як діяти роботодавцю у випадках, якщо має місце так званий «триваючий дисциплінарний проступок», за який роботодавець вже застосував дисциплінарне стягнення до працівника, проте останній продовжує вчиняти це ж саме трудове правопорушення, наприклад відмовляється проходити обов'язковий медичний огляд або знайомитися з правилами техніки безпеки тощо. Чи можна застосовувати за це ж саме правопорушення друге дисциплінарне стягнення? На сьогодні ані законодавство, ані роз'яснення судових органів не дають на нього чіткої відповіді. На нашу думку, з метою врегулювання таких ситуацій КЗпП України необхідно доповнити нормою, відповідно до якої застосування до працівника нового дисциплінарного стягнення, у тому числі й звільнення, допускається також, якщо невиконання чи неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків триває, незважаючи на вже накладене дисциплінарне стягнення.

Під час обрання виду дисциплінарного стягнення, у тому числі під час звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, необхідно дотримуватися вимог ст. 149 КЗпП України, згідно з якою власник або уповноважений ним орган повинен врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких було вчинено і попередню роботу працівника.

Розриваючи трудовий договір з ОСОБОЮ_1 за п. 3 ст. 40 КЗпП України, Клінічна лікарня «Феофанія» Державного управління справами не врахувала вимоги ч. 3 ст. 149 КЗпП України, а тому рішенням Голосіївського районного суду м. Києва від 05.12.2013 року, з висновками якого і погодився Апеляційний суд м. Києва, ОСОБУ_1 поновлено на роботі робітника з благоустрою (для робіт з видалення нечистот вручну) служби з благоустрою Клінічної лікарні «Феофанія» Державного управління справами та стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу.

У цьому випадку суд виходив з того, що під час притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності за невиконання трудових обов'язків відповідач не врахував, що вони були викликані незадовільним станом здоров'я позивачки, у зв'язку з чим вона змушена була звернутися за медичною допомогою до лікаря в клінічну поліклініку «Феофанія», де їй був поставлений діагноз «гіпертонічний криз» та надана медична допомога. Відносно невиконання трудових обов'язків, зокрема 16 і 17 січня 2013 року, позивач пояснила, що вона частково побила лід, а там, де шар льоду був значним, вона не змогла його побити з огляду на свої фізичні можливості.

Суд також вказав на те, що під час розірвання трудового договору відповідач не взяв до уваги обставини, за яких вчинено правопорушення, ступінь вини позивача з врахуванням стану її здоров'я, а також стаж її роботи у відповідача – 26 років – і не врахував, що застосування до працівника такого дисциплінарного стягнення, як звільнення, є крайнім заходом [301].

У наказах про оголошення догани та про звільнення повинно бути вказано, у чому конкретно полягало систематичне невиконання працівником обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, та які саме проступки стали підставою до звільнення.

При цьому звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України буде правомірним лише в тому разі, якщо дисциплінарні та громадські стягнення були накладені з дотриманням порядку, встановленого законодавством про дисциплінарну відповідальність (ст.ст. 147, 148, 149 КЗпП України).

Таким чином, п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України як підстава розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця є юридичним фактичним складом, до якого входять такі юридичні факти: 1) наявність у працівника дисциплінарного або громадського стягнення, з моменту накладення якого минуло не більше року; 2) вчинення працівником дисциплінарного проступку; 3) витребування роботодавцем у працівника письмових пояснень щодо причин скоєного ним трудового правопорушення протягом одного місяця з дня його виявлення, але не пізніше шести місяців з дня його вчинення працівником;

4) звернення роботодавця до профспілкового органу за згодою на звільнення у випадку, якщо працівник є членом профспілки; 5) оформлення звільнення (винесення наказу про звільнення працівника, запис і видача трудової книжки тощо).

Зважаючи на норми чинного трудового законодавства про працю, можна дійти висновку, що роботодавець має право накласти дисциплінарне стягнення і тоді, коли працівник до скоєння проступку подав заяву про звільнення за власним бажанням, але передбачений законом двотижневий строк попередження про звільнення ще не сплив, адже за загальним правилом трудові відносини припиняються після спливу строку попередження працівником про звільнення за власною ініціативою. Якщо ж факт скоєння проступку був виявлений після звільнення працівника, він не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності.

Згідно з п. 4 ст. 40 КЗпП України розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе в разі скоєння працівником прогулу, тобто відсутності на роботі більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин.

У юридичній літературі неодноразово було вказано на невдачу редакцію норми п. 4 ст. 40 КЗпП України, в якому міститься визначення прогулу.

Так, досліджуючи поняття прогулу в історичному аспекті, Г. Угрюмова дійшла висновку, що незважаючи на чимало змін, які вносилися до трудового законодавства з початку 90-років у зв'язку з набуттям незалежності нашою державою та вступом її на шлях ринкових перетворень, Україна не відійшла від попередніх стандартів, продовжуючи визнавати прогулом відсутність на роботі більше трьох годин упродовж робочого дня. Норма, яка регулює звільнення за прогул, запроваджена більше 20-ти років назад (у 1983 році – період чергового «посилення» інституту дисциплінарної відповідальності), на сучасному етапі розвитку суспільства є неприйнятною [390, с. 34]. Можна погодитися з таким твердженням, зважаючи на такі міркування. По-перше, прогул є грубим порушенням законодавства про працю і навіть за одноразове здійснення прогулу

без поважних причин, відповідно до положень КЗпП України роботодавець має право звільнити працівника незалежно від того, чи були у працівника до цього дисциплінарні або громадські стягнення. По-друге, законодавець ставить роботодавця у складне становище при підрахунку часу (хвилин, годин) відсутності, що нерідко призводить до помилок та незаконного звільнення працівника.

Отже, на нашу думку, прогулом може бути визнана відсутність працівника на роботі без поважних причин, а час прогулу повинен бути визначений одним робочим днем чи зміною.

Практичне застосування цієї підстави розірвання трудового договору значно ускладнює відсутність у чинному законодавстві чітких критеріїв щодо поважності причин відсутності на роботі.

На думку авторів «Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю», поважними причинами варто визнати такі причини, що виключають вину працівника. За такого розуміння поважних причин п. 4 ст. 40 КЗпП України не суперечить п. 24 «Типових правил внутрішнього трудового розпорядку», який кваліфікує поведінку працівника як порушення трудової дисципліни за наявності вини працівника. Однак оцінка дій (бездіяльності) працівника як таких, що містять чи не містять ознаку вини, становить істотну складність [183, с. 242]. У цьому зв'язку істотного значення набуває судова практика, що склалася, а також роз'яснення Пленуму Верховного Суду України.

Відповідно до п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року №9 неповажними причинами відсутності на роботі вважається поміщення до медвितверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу [265].

Таким чином, самовільне використання відпустки без погодження з роботодавцем є прогулом, однак, як визначено в ухвалі Судової колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 28 квітня 2010 року, справа №6-7084св09, використання відповідним чином погодженої відпустки за відсутності наказу про її надання не може розцінюватися як прогул без поважних причин [107, с. 316].

Отже, питання про поважність чи неповажність причин відсутності працівника на роботі вирішується в кожному окремому випадку, зважаючи на конкретну ситуацію, органом, який розглядає трудовий спір про звільнення за прогул. Наявність поважних причин зазвичай повинна бути підтверджена документально (відповідними довідками) чи показаннями свідків.

Не можна визнати прогулом без поважних причин невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням. Водночас переміщення працівника на інше робоче місце не є переведенням на іншу роботу і тому не потребує його згоди. Звільнення працівника, який, ознайомившись з наказом про переміщення його для роботи на іншому механізмі, до неї не приступив і був відсутній на роботі без поважних причин протягом робочого дня, визнано правильним [395].

Крім того, у визначенні прогулу потребує уточнення поняття «місце роботи». Місце роботи варто визнати як організацію, підприємство, куди працівник приймається на роботу, а отже, з огляду на чинну редакцію п. 4 ст. 40 КЗпП України, не може вважатися прогулом відсутність працівника не на підприємстві, а на робочому місці, тобто якщо працівник не залишив межі підприємства, він не може бути звільнений за прогул. На наш погляд, визначаючи прогул варто застосовувати більш конкретний термін «робоче місце», а не «місце роботи».

З урахуванням викладеного вище, у проекті Трудового кодексу України, поняття прогулу слід визначити таким чином: «Трудовий договір за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків може бути розірвано в разі прогулу – відсутності працівника на робочому місці протягом робочого дня (зміни) без поважних причин».

Складним питанням на практиці є визначення дати звільнення працівника за прогул, особливо коли має місце прогул, що триває, і працівник не повідомляє роботодавця про своє місцезнаходження. Чи можна розірвати трудовий договір з таким працівником з першого дня невиходу на роботу, або чекати, коли він з'явиться? Чи взагалі його варто звільнити в останній день виконання ним трудових обов'язків, що передував прогулу? За правилом ст. 47 КЗпП України, днем звільнення є останній день роботи працівника, звільнити працівника за прогул можна в перший день, коли він вийде на роботу після своєї відсутності незалежно від її тривалості, якщо причини такої відсутності не будуть визнані роботодавцем поважними.

Поява на роботі в стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на сьогодні не є дуже поширеною у практиці правозастосування. Сам факт перебування працівника в такому стані на роботі в робочий час вже дає можливість роботодавцю розірвати трудовий договір за п. 7 ст. 40 КЗпП України. За таких обставин працівник може бути звільнений незалежно від факту відсторонення його від роботи через такий стан. Згідно з п. 25 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановлену його загальну тривалість вважається робочим. Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів, передбаченими Цивільним процесуальним кодексом України, яким суд має дати відповідну оцінку [265].

На підставі п. 8 ст. 40 КЗпП України роботодавець може розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу, незалежно від того, чи застосовувалися до працівника раніше заходи

дисциплінарного або громадського стягнення, у робочий чи неробочий час вчинене розкрадання.

Складними для правозастосування та такими, що породжують сьогодні багато трудових спорів, є підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, визначені у ст. 41 КЗпП України як додаткові. Всі вони за загальним правилом можуть бути застосовані тільки до певних категорій працівників, проте в окремих випадках виникають питання щодо чіткого визначення таких працівників (наприклад, п.п. 2 і 3 ст. 41). Також спірними та складними для застосування є норми, внесені за останні кілька років, зокрема, п. 4 ст. 41 КЗпП України, що передбачають відповідно такі підстави, як перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи та припинення повноважень посадових осіб.

Згідно з п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний, зокрема у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення й іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами [131].

Як слушно вказує О.М. Ярошенко, підвищена відповідальність осіб, які можуть бути звільнені у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків, обумовлена тим, що вони мають особливий правовий статус: наділені владними повноваженнями виконують адміністративні, організаційні чи управлінські функції. Навіть одне грубе порушення трудових обов'язків цією категорією працівників може завдати значну матеріальну чи моральну шкоду роботодавцю [447, с. 64].

Ця підстава розірвання трудового договору ускладнена наявністю в нормі оціночного поняття «грубе порушення трудових обов'язків». Відповідно до правової позиції Верховного Суду України, висловленої в постанові від 21 травня 2014 року (справа №6-33 цс 14), вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд повинен виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, та істотності наслідків порушення трудових обов'язків. Водночас суд повинен установити не тільки факт невиконання працівником обов'язку, який входить до кола його трудових обов'язків, а й можливість виконання ним зазначеного обов'язку за встановлених судом фактичних обставин справи, тобто встановити вину працівника та наявність причинного зв'язку між невиконанням працівником трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення. Крім того, на думку Верховного Суду України, звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП неможливе, якщо порушення має триваючий, а не разовий характер [396].

Вказані вище роз'яснення загалом не вирішують питання, що можуть виникнути під час застосування цієї підстави. Тому вважаємо, що в законодавстві повинен визначатися вичерпний перелік проступків, які кваліфікуються як «одноразове грубе порушення трудових обов'язків» і вчинення яких може мати наслідком розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Під грубим порушенням трудових обов'язків О.М. Ярошенко пропонує розуміти винне протиправне діяння (дія чи бездіяльність) категорій працівників, спеціально передбачених законодавством, що, з огляду на характер проступку й обставин, за яких його скоєно, завдало шкоди правам або могло завдати значну матеріальну чи моральну шкоду правам і законним інтересам працівника, трудового колективу, роботодавця або держави. Фіксувати перелік обставин, що можуть вважатися грубим порушенням трудових обов'язків, на думку професора, доречно у трудовому договорі [447, с. 66].

На думку С.М. Козіна, з метою конкретизації оціночного поняття «грубе порушення трудових обов'язків», а отже, полегшення правозастосовної практики необхідно законодавчо закріпити, що грубе порушення трудових обов'язків має

місце у випадках, коли матеріальна шкода, завдана протиправною поведінкою працівника, перевищує певний легально зафіксований розмір, а моральна шкода – якщо порушення прав чи інтересів призвело не тільки до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків та застосування додаткових зусиль для організації життя конкретного працівника, а й одночасно до погіршення іміджу й авторитету як окремого підприємства, установи чи організації, так і відповідної служби загалом [132, с. 13].

Не зовсім зрозуміло з наведеної автором пропозиції, який саме і де має бути зафіксований розмір завданої працівником матеріальної шкоди для кваліфікації порушення трудових обов'язків як грубого порушення. Водночас викликає схвалення інша пропозиція дослідника, а саме щодо можливості конкретизації розглядуваного оціночного поняття безпосередньо в локальних актах підприємства чи в трудовому договорі шляхом вказівки на закріплення таких характеристик, як-от: а) понесення роботодавцем збитків, виплати штрафів; б) порушення законодавства під час використання фінансових ресурсів; в) невиконання зобов'язань щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів; г) порушення порядку здійснення фінансових розрахунків; д) допущення зростання кредиторської та дебіторської заборгованості; е) неподання фінансової звітності [132, с. 13].

Для розірвання трудового договору за п. 1-1 ст. 41 КЗпП України необхідно настання юридичного фактичного складу, в якому основним юридичним фактом виступає факт винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата працівникам виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Таким чином, у випадку наявної заборгованості перед підприємством, установою, організацією з Державного бюджету чи місцевих бюджетів, розірвання трудового договору з керівником такого підприємства за цією підставою буде незаконним.

В абзаці 2 п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначено, що звільнення з підстав

втрати довір'я (п. 2 ст. 41 КЗпП) суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом тощо) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). Під час встановлення у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва й інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довір'я до них і в тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою [265].

Оскільки в чинному законодавстві відсутнє чітке визначення посад і професій, які пов'язані з безпосереднім обслуговуванням грошових або матеріальних цінностей, під час застосування цієї підстави для звільнення або в процесі розгляду трудового спору виникає питання, чи належить працівник до осіб, які безпосередньо обслуговують грошові чи товарні цінності.

За загальним правилом трудовий договір за цією підставою може бути розірваний з працівниками, з якими укладений (або мав би бути укладений) письмовий договір про повну матеріальну відповідальність. Проте в законодавстві немає обмежень у застосуванні цієї підстави і до інших працівників, з якими такі договори не укладаються.

Для вирішення цього питання в кожному конкретному випадку необхідно «докладно знайомитися з колом обов'язків працівника, що визначаються відповідними посадовими інструкціями та положеннями, з'ясувати, чи становить виконання операцій, що пов'язані з обслуговуванням цінностей, основний зміст трудових обов'язків працівника, чи має виконання ним зазначених дій відповідальний, підзвітний характер з необхідністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. Не можуть бути звільнені у зв'язку з втратою довіри бухгалтери, контролери, робота яких має відношення до цінностей, але не пов'язана з їх безпосереднім обслуговуванням. Крім того, обов'язковою умовою для звільнення працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП України є доведені винні дії

працівника, незалежно від того, чи вчинені вони навмисно чи з необережності. «Провина працівника має бути доведена власником або уповноваженим ним органом за допомогою фактів та об'єктивних обставин. Наприклад, систематична нестача довірених йому цінностей; безвідповідальне ставлення до своїх трудових обов'язків; порушення правил торгівлі; обмірювання, обважування покупців тощо» [107, с. 355].

Отже, наявність самого лише факту недостачі чи відсутності певних матеріальних цінностей видається недостатнім для звільнення працівника за цією підставою.

Згідно з п. 3 ч. 1. ст. 41 КЗпП України працівник, який виконує виховні функції, може бути звільнений за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Е.М. Бондаренко, розглядаючи аморальний поступок як юридичний факт, відзначає його своєрідність. Можна вважати його юридичним вчинком, проте він не може бути віднесений до правомірних дій, серед яких виділяють юридичні вчинки та юридичні акти. Проте і неправомірною дією він не є. Дослідниця ставить питання: чому? Аморальний проступок не може бути віднесений до правомірних дій, що визначаються у відповідності до норм права, на думку вченої, по-перше тому, що вони найчастіше «поза правом» та не пов'язані з виконанням трудової функції. По-друге, правомірні дії не зумовлюють зазвичай настання негативних наслідків, тоді як аморальний проступок – юридичний факт, спрямований проти суспільних моральних принципів, породжує саме негативні для працівника наслідки – звільнення його з роботи. Неправомірні дії – це правопорушення. Якщо в трудову функцію працівника включено обов'язок дотримуватися норм не тільки права, але й моралі, то порушення такого обов'язку перетворить аморальний проступок у правопорушення з усіма відповідними наслідками. З іншого боку, застосування заходів дисциплінарної відповідальності за аморальний проступок, який не пов'язаний з виконанням трудових обов'язків, не логічне, а тому звільнення за цією підставою не належить до дисциплінарних звільнень [35, с. 103].

Проблеми при застосуванні такої підстави для звільнення, як вчинення працівником, що виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ч 1. ст. 41 КЗпП), найчастіше зумовлені двома причинами. По-перше, вживанням у правовій нормі оціночного поняття «аморальний проступок» та, по-друге, невизначеністю суб'єкта правовідносин. Для з'ясування цих питань варто звертатися до судової практики та норм спеціального законодавства.

Як вказує Пленум Верховного Суду України, з підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку під час виконання трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами (абз. 3 п. 28 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів») [265].

Отже, з підстави, передбаченої п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП, можуть бути звільнені лише особи, які займаються виховною діяльністю. В ухвалі Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України від 30 січня 2003 року, справа №6-6567кc02, уточнено, що до таких осіб належать особи, визначені в ст. 50 Закону «Про освіту» як учасники педагогічного процесу (керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники системи освіти), ст. 45 Закону «Про професійно-технічну освіту», а також інші особи, які беруть безпосередню участь у навчально-виховній роботі і до складу трудових обов'язків яких входить виконання виховних функцій [397, с. 378].

Крім того, оскільки в законі не наведено визначення поняття «аморальний проступок» і воно належить до категорії оціночних, у судовій практиці вироблені певні підходи до його розуміння. У широкому значенні аморальний проступок

працівника, який виконує виховні функції, – це винна дія або бездіяльність, що порушує основні моральні норми суспільства та суперечить змісту трудової функції і тим самим дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб [398]. Аморальними проступками судами визнавалися, зокрема, такі дії, як: застосування директором навчального закладу заходів фізичного впливу до учнів [399, с. 379], нецензурні висловлювання педагога у присутності колег на адресу іншого педагога [402, с. 377], занесення викладачем оцінки до залікової книжки студента за відсутності останнього, на прохання іншої особи [400].

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених п.п. 2 і 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП, не є заходом дисциплінарного стягнення, і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Водночас під час вирішення справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги, відповідно, час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника й інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору (абз. 1 п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів») [265].

З прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 року в ч. 1 ст. 41 КЗпП України з'явився пункт 5 у такій редакції: «5) припинення повноважень посадових осіб», положення якого повинні були спрямовуватися на покращення умов для здійснення інвестиційної діяльності, зокрема шляхом надання власникам можливості звільняти посадових осіб своїх підприємств без конкретизації причини звільнення. Проте, як свідчить практика застосування вказаної норми, вона є недосконалою та характеризується юридичною невизначеністю.

Як слушно відзначає Г.С. Гончарова, при застосуванні цього пункту на практиці виникли непорозуміння, а саме: яких осіб мав на увазі законодавець? До цього часу на практиці є актуальним питання про з'ясування змісту понять «службова особа» і «посадова особа». Не визначено їх співвідношення [67, с. 119].

Міністерство юстиції України у своєму листі від 22 лютого 2013 року №1332-0-26-13/11 зазначило, що для вирішення питання щодо визначення поняття «посадова особа» необхідно виходити з правозастосовної практики, яка зазначає, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність у неї організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій. У свою чергу, відповідно до судової практики, яка склалася і знайшла своє відображення у відповідному узагальненні Верховного Суду України (йдеться про постанову Пленуму Верховного Суду України від 26 квітня 2002 року №5 «Про судову практику у справах про хабарництво»), організаційно-розпорядчими обов'язками є обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форм власності. Такі функції виконують, зокрема керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири тощо). Водночас під адміністративно-господарськими обов'язками розуміються обов'язки з управління або розпорядження державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації забезпечення контролю за цими операціями тощо). Такі повноваження в тому чи тому обсязі є в начальників планово-господарських, постачальних, фінансових відділів і служб, завідувачів складами, магазинами, майстернями, ательє, їх заступників, керівників відділів підприємств, відомчих ревізорів та контролерів тощо [436].

Таким чином, зведення окремої додаткової підстави для звільнення до формулювання «припинення повноважень посадових осіб» та відсутність у КЗпП України чіткої вказівки, до яких саме посадових осіб може бути застосована аналізована підстава, може спричинити зловживання власником підприємства правом за бажанням звільнити, наприклад майстра без пояснення причин. Адже

останній також є посадовою особою підприємства, оскільки виконує організаційно-розпорядчі обов'язки.

За змістом ст. 41 КЗпП України розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути застосовано лише за визначені законодавством конкретні порушення, які повинні бути підставою припинення повноважень посадових осіб і які варто розглядати як юридичний наслідок таких порушень. Водночас розірвання трудового договору з невизначених підстав суперечить загальним принципам трудового права, міжнародно-правовим стандартам у сфері трудових відносин, а тому погоджуємося з Г.С. Гончаровою, що «вони мають бути конкретизовані або вилучені» [67, с. 124].

Беручи до уваги, що Закон був прийнятий з метою захисту прав інвесторів, можна припустити, що дія норми п. 5 ст. 41 КЗпП України розповсюджується на посадових осіб юридичної особи – виконавчого органу товариства, членів наглядової ради акціонерного товариства та загалом посадових осіб будь-якого господарського товариства, а також інших осіб, наділених організаційно-розпорядчими чи адміністративно-господарськими функціями, тому пропонується усунути юридичну невизначеність кола посадових осіб шляхом уточнення формулювання п. 5 ст. 41 КЗпП України, а саме «припинення повноважень посадових осіб органів управління господарських товариств».

З початку свого існування нова додаткова підстава для звільнення працівників почала активно застосовуватись роботодавцями. Однак застосування такої підстави виявилось не таким вже й легким, підтвердженням чому слугує численна судова практика.

Традиційно, переважна більшість спорів із застосуванням п. 5 ст. 41 КЗпП України розглядається в рамках цивільної юрисдикції як типові трудові спори. Водночас через специфіку суб'єктного складу сторін та безпосереднього характеру спору існують певні спроби розглядати відповідні справи в порядку господарської підвідомчості, що, на наш погляд, є помилковим.

У п. 4 постанови №13 від 24 жовтня 2008 року «Про практику розгляду судами корпоративних спорів» Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що

спори, пов'язані з оскарженням членами виконавчих органів товариства, а також членами наглядової ради товариства, які уклали з товариствами трудові договори, рішень відповідних органів товариства про звільнення (усунення, відсторонення, відкликання) їх з посади, розглядаються в порядку цивільного судочинства як трудові спори. Таким чином, під час розгляду зазначеної категорії справ необхідно звернути увагу на те, що в цьому разі позивач звертається до суду за захистом своїх трудових прав як найманого працівника, а не акціонера (учасника) господарського товариства. Способом захисту порушених або оскаржуваних прав у таких категоріях спорів є позов про поновлення на посаді, зобов'язання усунути перешкоди у виконанні посадових обов'язків тощо відповідної посадової особи господарського товариства, а не позов про визнання недійсним відповідного рішення загальних зборів акціонерів (учасників) товариства чи наглядової ради товариства [264].

З урахуванням вищевикладеного, можна зробити висновок, що спори, пов'язані з оскарженням рішень органів товариств, які стали підставою для звільнення посадової особи – найманого працівника, варто розглядати в порядку цивільного судочинства.

Незважаючи на те, що «припинення повноважень посадових осіб» було включено у ст. 41 КЗпП України, яка містить підстави для звільнення у зв'язку зі вчиненням того чи того проступку, звільнення працівника у зв'язку з припиненням повноважень посадової особи не обов'язково має ґрунтуватися на вчиненні дисциплінарного правопорушення. Ця підстава для розірвання трудового договору не передбачає необхідності з'ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи й інших позитивних результатів. Інвесторам (власникам) господарських товариств надано право звільняти посадових осіб без зазначення причин та узгодження в цьому контексті норм трудового й господарського законодавства. Водночас як гарантію при звільненні передбачено виплату таким працівникам вихідної допомоги в розмірі не менше ніж 6-місячний середній заробіток.

Розглядаючи питання про звільнення працівника з ініціативи роботодавця за вказаною підставою, особливу увагу потрібно приділити дотриманню самої процедури звільнення.

За п. 5 ст. 41 КЗпП України підставою для розірвання договору є рішення вищого органу управління або виконавчого органу, що наділений повноваженнями з прийому/звільнення працівників:

- на підставі протоколу/рішення загальних зборів учасників здійснюється звільнення голови та членів виконавчого органу, голови ревізійної комісії (ревізора), а в разі створення ради товариства (спостережної ради) – голови й членів цієї ради;

- на підставі протоколу/рішення загальних зборів акціонерного товариства здійснюється припинення повноважень голови та членів наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізора акціонерного товариства, а також голови й членів іншого органу товариства, якщо створення такого органу передбачено статутом товариства;

- на підставі наказу/розпорядження виконавчого органу (директора тощо) здійснюється звільнення посадових осіб, до кола обов'язків яких, відповідно до посадової інструкції, належать організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції (головний бухгалтер, головний інженер, начальник управління кадрового та документального забезпечення тощо).

Саме недотримання процедури звільнення стало підставою, зокрема, для відхилення Апеляційним судом м. Києва ухвалою від 29 вересня 2014 року, провадження №22-ц/796/11157/2014 апеляційної скарги, який мотивував своє рішення тим, що в матеріалах справи відсутні дані щодо проведеного засідання наглядової ради, відповідно до якого відбувалося поновлення на роботі працівника й одночасно його звільнення, відсутній підпис працівника про ознайомлення з наказом про скасування наказу щодо попереднього звільнення та з наказом про його поновлення на посаді, також відсутній підпис і під наказом про його звільнення. Крім того, відсутні дані щодо виплати позивачеві соціальних

гарантій для звільнених за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, що передбачені ст. 44 КЗпП України, у вигляді виплати вихідної допомоги [394].

Таким чином, попри те, що коментована норма передбачає право власника без зазначення причин розірвати трудовий договір з посадовою особою, недотримання самої процедури звільнення за п. 5 ст. 41 КЗпП України є підставою для поновлення працівника на роботі.

Водночас необхідно констатувати, що припинення повноважень посадової особи є самостійною підставою для звільнення працівника й не пов'язане зі строковістю/безстроковістю трудового контракту (ухвала Апеляційного суду м. Києва від 29.09.2014 р., провадження №22-ц/796/11157/2014 [394]).

Порушуючи питання про здійснення виплати неотриманого заробітку за час вимушеного прогулу, у разі поновлення на роботі незаконно звільненої за п. 5 ст. 41 КЗпП України посадової особи, Апеляційний суд м. Києва у своїй ухвалі від 08 грудня 2015 року у справі №757/18456/2015 звертає увагу на наступне. Норму частини першої статті 41 КЗпП було доповнено пунктом 5 на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 року №1255-VII. Вказаний Закон набрав чинності 01 червня 2014 року та метою його прийняття було покращення інвестиційного клімату шляхом надання інвесторам (власникам) господарських товариств права звільняти посадових осіб (керівників, членів виконавчих органів) без зазначення причин, а також узгодження в цьому контексті норм трудового та господарського законодавства. Як гарантію в таких випадках передбачено виплату працівникам вихідної допомоги в розмірі не менше, як шестимісячний середній заробіток (ст. 44 КЗпП). Зокрема, стаття 41 КЗпП доповнена пунктом п'ятим, який встановлює додаткову підставу розірвання трудового договору - «припинення повноважень посадових осіб». Викладена норма характеризується юридичною невизначеністю, внаслідок чого неможливо встановити коло таких посадових осіб, а також випадки та підстави (причини) припинення їх повноважень. Формулювання цього положення є загальним та не містить посилань як щодо змісту й обсягу поняття «посадових осіб», так і типу й

організаційно-правових форм юридичних осіб, яких вони стосуються. Питання про можливість застосування відповідних правових норм до посадових осіб державних та комунальних закладів, безперечно, суперечить меті та логіці Закону №1255-VII. Поняття посадової особи у КЗпП України не визначено, а визначається воно виключно ГК України, згідно з частиною 2 статті 89 якого посадовими особами товариства визнаються голова та члени виконавчого органу, голова ревізійної комісії (ревізор), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) – голова і члени цієї ради. У статті 2 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року міститься визначення уточненого поняття «посадові особи органів акціонерного товариства». Це фізичні особи – голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор акціонерного товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, якщо утворення такого органу передбачено статутом товариства. Оскільки Законом №1255-VII були внесені зміни, в тому числі до ГК України і Закону України «Про акціонерні товариства», то, розглядаючи всі внесені зміни в їх системному зв'язку, можна дійти висновку, що термін «посадові особи» був використаний законодавцем саме у визначенні цих двох законодавчих актів. Відтак, пункт 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України стосується посадових осіб господарських товариств, яким не є Державне підприємство «Український інститут інтелектуальної власності», а позивач – не є спеціальним суб'єктом, щодо якого може бути застосована вказана норма [393].

Чинне трудове законодавство не тільки зазначає перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, але й встановлює юридичні гарантії забезпечення прав працівника від незаконного звільнення, однією з яких є передбачена ч. 3 ст. 40, ч. 2 ст. 41 КЗпП України заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності.

Згідно з п. 1.3 Положення про експертизу тимчасової непрацездатності, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 9 квітня 2008 року №189, непрацездатність (утрата працездатності) – це стан здоров'я (функцій організму) людини, обумовлений захворюванням, травмою тощо, який

унеможливиює виконання роботи визначеного обсягу, професії без шкоди для здоров'я [244].

Отже, факт тимчасової непрацездатності працівника унеможливиює виконання ним своїх трудових обов'язків з поважних причин і на законних підставах звільняє його від їх виконання та відповідальності за їх невиконання. Згідно з абз. 2 п. 17 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність [265].

Останнім часом на практиці трапляються випадки зловживання працівниками наведеним вище правом і навмисне неповідомлення роботодавця про свою непрацездатність або оформлення в день звільнення листка непрацездатності. Це питання ще не врегульоване в законодавстві України. Для прикладу, у п. 27 постанови Пленуму Верховного Суду Російської Федерації від 17 березня 2004 р. №2 «Про застосування судами Російської Федерації Трудового кодексу Російської Федерації» зазначено, що під час розгляду справ про поновлення на роботі варто враховувати, що для реалізації гарантій, наданих Кодексом працівникам у випадку розірвання з ними трудового договору, повинен дотримуватися загальноправовий принцип недопустимості зловживання правом, у тому числі і з боку працівників. Зокрема, неприпустимо приховування працівником своєї непрацездатності на час його звільнення з роботи. Якщо судом встановлено факт зловживання працівником правом, то суд може відмовити у задоволенні його позову про поновлення на роботі (змінивши на прохання працівника, звільненого у період тимчасової непрацездатності, дату звільнення), оскільки у вказаному випадку роботодавець не повинен відповідати за негативні наслідки, що настали внаслідок недобросовісних дій з боку працівника [186].

Українські суди у питаннях заборони звільнення з ініціативи роботодавця під час тимчасової непрацездатності залишаються переважно на боці працівників. Так, ухвалами колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного

Суду України від 5 вересня 2007 року, справа №6-13588св06 та від 26 вересня 2007 року, справа №6-5447св07, встановлено, що несвоєчасне повідомлення працівником роботодавця про свою тимчасову непрацездатність згідно з ч. 4 ст. 40 КЗпП не перешкоджає застосуванню гарантій, передбачених Кодексом. Не допускаючи можливості звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженої особи у період його тимчасової непрацездатності, законодавство не пов'язує дотримання цієї гарантії під час звільнення з умовою попереднього надання документа про непрацездатність [107, с. 339-340].

На думку професора С.М. Прилипка, у випадках, коли працівники умисно ігнорують встановлені правила і пред'являють документ про тимчасову непрацездатність у суді, його не варто брати до уваги й виносити рішення про відмову у поновленні на роботі. Отже, варто підтримати пропозицію вченого щодо доповнення постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року №9 положенням такого змісту: «Не брати до уваги лікарняні, які не були своєчасно надані роботодавцю, а були пред'явлені лише у суді у момент розгляду трудового спору» [222, с. 17].

У цьому підрозділі було розглянуто найбільш проблемні для правозастосування підстави припинення трудових правовідносин та сформульовано такі висновки та пропозиції по удосконаленню їх правового регулювання.

Згода сторін, як підстава припинення трудових правовідносин, є правоприпиняючим юридичним фактом – правомірною двосторонньою дією працівника та роботодавця, яка передбачає їх спільне вільне волевиявлення, спрямоване на припинення трудових правовідносин. На відміну від згоди сторін, розірвання трудового договору з ініціативи працівника є правомірною односторонньою дією з боку працівника. Процедура припинення трудового договору за згодою сторін повинна знайти своє належне закріплення у проекті Трудового кодексу України. Як один з можливих варіантів, пропонуємо закріпити обов'язок сторін трудового договору оформляти згоду на припинення трудових

відносин у вигляді окремого письмового документу – угоди про припинення трудових відносин, у якій, зокрема, чітко прописувати дату, з якої їх трудові відносини припиняються.

Для ефективного застосування на практиці такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи працівника як недотримання роботодавцем вимог законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, а також з метою уникнення можливих зловживань працівниками чи роботодавцями своїми правами, відповідний механізм застосування цієї підстави, характер порушень роботодавцем умов трудового законодавства та їх критерії, повинні знайти правову регламентацію не тільки в судовій практиці, як це відбувається зараз, а й передовсім у трудовому законодавстві.

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 працівником, повинна бути врегульована в окремій статті Трудового кодексу серед підстав припинення трудового договору, що не залежать від волі сторін.

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

У новому Трудовому кодексі варто залишити лише дві підстави, які носять організаційно-виробничий характер, а саме – у зв'язку з ліквідацією юридичної особи або припиненням діяльності фізичної особи-підприємця та у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників, що може проводитися тільки у випадку змін в організації виробництва і праці. Крім того, на законодавчому рівні необхідно дати визначення поняття «змін в організації виробництва і праці» та навести приблизний перелік доказів, якими роботодавець має їх підтвердити в разі звільнення працівників за цієї підставою.

Зроблено висновок про необхідність покладення обов'язку на роботодавця не просто письмово повідомляти працівника про його звільнення у зв'язку з незадовільним результатом випробування, а й вказувати причини, які зумовили прийняття такого рішення роботодавцем. У зв'язку з цим пропонуємо ст. 40 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції: «У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі, роботодавець має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні з вказівкою на фактичні та правові підстави для визнання працівника таким, що не витримав випробування, без виплати вихідної допомоги. Працівник має право оскаржити наказ про звільнення до суду. Тягар доведення незадовільного результату випробування працівника покладається на роботодавця».

Для забезпечення рівності прав працівника і роботодавця у трудових відносинах доцільно також наділити працівника правом розірвання трудового договору за власною ініціативою без обов'язку відпрацювання двотижневого строку, якщо у період випробування працівник дійде висновку, що виконувана ним робота або умови трудового договору його не влаштовують, з попередженням роботодавця у письмовій формі не пізніше ніж за три дні до закінчення строку випробування.

3.3.2. Ініціатива третіх осіб та події як підстави припинення трудових правовідносин, що не залежать від волі їх сторін.

Обставини, що не залежать від волі сторін трудового договору та зумовлюють його припинення, можна поділити на дві групи: факти-діяння та факти-події. Факти-діяння – це акти усвідомленої вольової поведінки, однак у цьому контексті – це акти волі не сторін трудового договору, а третіх осіб. У ролі третьої особи виступає передусім держава в особі своїх компетентних органів.

Факти-події передбачають повну відсутність ініціативи, спрямованої на припинення трудового договору з боку будь-кого.

Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб досліджували О.А. Яковлев, Б.А. Римар, Л.М. Русаль, А. Цапенко, С.В. Черноп'ятов.

Можливість припинення індивідуальних трудових правовідносин за волевиявленням осіб, які не становлять сторону трудового договору, є однією з ознак, що відрізняє трудовий договір від інших, зокрема цивільно-правових договорів. Цивільне законодавство не передбачає можливості припинення цивільно-правових договорів за ініціативою осіб, що не є їх сторонами [308, с. 117].

Органи або осіб, які не є стороною трудового договору і за ініціативою або на вимогу яких припиняються трудові відносини між працівником та роботодавцем у трудовому праві, у наукових роботах з трудового права почали називати «третіми особами», запозичивши це поняття із цивільного процесуального права, в якому існує відповідний правовий інститут.

Цікаво, що радянські вчені-трудовики, зокрема М. Г. Александров, О.Д. Зайкін, О.В. Смирнов, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць не вживали термін «треті особи», називаючи такі підстави звільнення працівників «іншими підставами звільнення з роботи». На нашу думку, вживання терміна «треті особи», що не є стороною трудового договору, в цьому контексті в трудовому праві є доцільним та виправданим, адже вносить необхідну чіткість та визначеність у розмежування, власне, сторін трудового договору та інших осіб, що не є його стороною.

Варто звернути увагу, що самі по собі дії третіх осіб не припиняють трудового договору, а в деяких випадках і не спрямовані прямо на його припинення, однак, безумовно, зобов'язують сторони трудового договору їх розірвати.

Чинний КЗпП України передбачає кілька випадків, коли трудовий договір може бути припинений за ініціативою осіб, які не є стороною трудового договору. Такими підставами традиційно вважають призов або вступ працівника або

власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до ч. 3 та 4 ст. 119 цього Кодексу (п. 3 ст. 36); набуття чинності вироку суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження та відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи (п. 7 ст. 36); направлення працівника за постановою суду на примусове лікування (ст. 37); розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації на вимогу профспілкового органу (ст. 45); розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб (ст. 199).

Усі названі підстави припинення трудового договору є юридичними фактами-діями, оскільки виявляються в юридичних актах відповідних органів чи осіб. Однак для сторін трудового договору ці юридичні факти-дії мають об'єктивний характер, адже виникнення цих фактів зазвичай не залежить від їхньої волі. Саме тому можна стверджувати, що ці факти дещо схожі з юридичними фактами-подіями, оскільки їм властива така ознака юридичних фактів-подій, як об'єктивний характер їхнього виникнення. Вочевидь, з огляду на цю ознаку, у проекті Трудового кодексу України юридичні факти-події та юридичні факти-дії осіб, які не є стороною трудового договору, об'єднані в одному параграфі «Припинення трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав».

На думку С.В. Черноп'ятова, оскільки жоден із органів публічної влади не наділений правом вимагати звільнення за п. 3 ст. 36 КЗпП України, а роль третіх осіб у припиненні трудових відносин тут зводиться лише до прийняття рішення стосовно призову (направлення) на службу, звільнення за п. 3 ст. 36 КЗпП України не належить до випадків припинення трудового договору з ініціативи третіх осіб [419, с. 312]. Не можемо погодитися з таким висновком, адже у випадку призову працівника на військову службу саме рішення військового

комісаріату, який не є стороною трудового договору, є основним юридичним фактом, що зумовлює припинення трудового договору з працівником.

Відповідно до ст. 99 проекту Трудового кодексу України роботодавець зобов'язаний звільнити з роботи працівника у зв'язку з призовом чи вступом його на військову службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу після отримання заяви працівника та документа, що підтверджує зазначені обставини. Звільнення працівника здійснюється не пізніше наступного дня після подання заяви, якщо в ній не визначено інший строк [279].

У цьому зв'язку слушним є зауваження Л.М. Русаль, яка висловила думку про недоцільність подання для звільнення за цією підставою такого документа, як заява. Заява є документом, який опосередковує власне волевиявлення працівника (наприклад, заяву подають у випадку розірвання трудового договору за ініціативою працівника), натомість припинення трудових відносин у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу відбувається з незалежних від волі сторін підстав. Тому цілком достатньо буде для звільнення з цієї підстави подати документ, що підтверджує призов працівника на військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу. Відповідно, звільнення необхідно проводити не пізніше ніж наступного дня після подання такого документа, якщо в ньому не визначено іншого строку прибуття працівника до військового комісаріату [305, с. 131].

Пункт 10 ст. 40 КЗпП України передбачає таку підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як призов або мобілізація власника – фізичної особи під час особливого періоду. Враховуючи, що ініціатором призову або мобілізації є не сам роботодавець, а третя особа – відповідний державний орган, викликає заперечення віднесення цієї підстави до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Отже, призов або мобілізація роботодавця, як підстава припинення трудового договору, повинна знайти свої місце серед підстав припинення трудового договору, незалежних від волі сторін. Саме тому пропонуємо ст. 99 проекту Трудового кодексу України

«Припинення трудових відносин у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу» викласти у такій редакції:

«Ст. 99. Припинення трудових відносин у зв'язку з призовом працівника або роботодавця – фізичної особи на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу

1. Роботодавець зобов'язаний звільнити з роботи працівника у зв'язку з призовом чи вступом його на військову службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу після отримання заяви працівника та документа, що підтверджує зазначені обставини. Звільнення працівника здійснюється не пізніше наступного дня після подання заяви, якщо в ній не визначено інший строк.

2. У разі призову чи вступу на військову службу роботодавця-фізичної особи, працівники, які перебувають з таким роботодавцем у трудових відносинах, підлягають звільненню з роботи з виплатою вихідної допомоги».

Пунктом 7 ст. 36 КЗпП України передбачена така підстава для припинення трудового договору, як набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи [131]. Звільнення за п. 7 ст. 36 КЗпП України має на меті забезпечення виконання кримінального покарання. Таким чином, як зауважує С.В. Черноп'ятов, треті особи мають право вимагати розірвання трудового договору лише в тому випадку, коли перебування у трудових відносинах суперечить суті призначеного покарання. Отже, робить далі висновок автор, збереження трудових відносин несумісне лише з одним кримінальним покаранням – позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю [419, с. 313]. Проте на підставі такої логіки автора, залишається незрозумілим, як можливе збереження трудових відносин, наприклад під час призначення кримінального покарання особи у вигляді позбавлення волі.

Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України у п. 11 постанови №9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів», розглядаючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 7 ст. 36 КЗпП України, суди мають виходити з того, що з цих підстав трудовий договір припиняється під час набрання законної сили вироком, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи, та що днем звільнення вважається останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили [265].

Таким чином, підставою для припинення трудового договору є набрання вироком суду законної сили і такою підставою не може бути винесення обвинувального вироку, яким призначене покарання, що не перешкоджає продовженню роботи, а також застосування до працівника, обвинуваченого у скоєнні злочину, запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою [183, с. 209].

Застосування цієї підстави припинення трудових правовідносин передбачає доказування юридично значущих обставин. По-перше, це наявність вироку суду, що набув законної сили. По-друге, застосування такої підстави передбачає доведеність відсутності можливості продовжити з працівником трудові відносини, внаслідок призначеної саме йому вироком суду міри покарання. Така міра може бути пов'язана із заборобою займатися деякими видами діяльності, що входять до його трудової функції (у такому випадку роботодавець пропонує роботу, що не заборонена вироком суду) [177, с. 445].

У такому випадку суд як третя особа, що ініціює припинення трудового договору, захищає державний інтерес, який полягає, відповідно до ч. 1 ст. 1 Кримінального кодексу України (КК України) у правовому забезпеченні охорони прав і свобод людини і громадянина, власності, громадського порядку та

громадської безпеки, довкілля, конституційного устрою України від злочинних посягань, забезпечення миру і безпеки людства, а також запобігання злочинам.

Відповідно до ст. 32 Кримінально-виконавчого кодексу України від 11 липня 2003 року №1129-IV власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган за місцем роботи засудженого зобов'язаний не пізніше трьох днів після одержання копії судового рішення звільнити засудженого з посади, яку він обіймає, або від того виду професійної діяльності, права на який його позбавлено, внести до трудової книжки засудженого запис про те, на якій підставі, на який строк і які посади він позбавлений права обіймати або яким видом професійної діяльності він позбавлений права займатися, та повідомити уповноважений орган з питань пробації про виконання судового рішення [153].

Згідно з п. 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору є укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення. Пунктом 7-2 ч. 1. ст. 36 КЗпП України регламентовано припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади».

У випадках, передбачених пунктами 7 і 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, а у випадку, передбаченому пунктом 7-2, особа підлягає звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України «Про очищення влади» [131].

У разі скасування вироку, що став підставою для звільнення працівника за п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, і закриття кримінальної справи з реабілітуючих підстав чи постановлення виправдувального вироку відповідно до ст. 6 Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» від 01 грудня 1994 року

№266/94-ВР (у редакції Закону від 13.04.2012 року) громадянин, звільнений з роботи (посади) у зв'язку з незаконним засудженням або відсторонений від посади у зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, має бути поновлений на колишній роботі (посаді), а в разі неможливості цього (ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення посади, наявність інших передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі (посаді), йому має бути надано Державною службою зайнятості іншу відповідну роботу. Робота (посада) надається громадянину не пізніше ніж через один місяць з дня звернення, якщо воно надійшло протягом трьох місяців з дня набрання законної сили виправдувальним вироком або винесення постанови (ухвали) про закриття кримінального провадження за відсутністю події кримінального правопорушення, відсутністю в діянні складу кримінального правопорушення або невстановленням достатніх доказів для доведення винуватості особи в суді і вичерпанням можливостей їх отримати [261].

Пункт 7 ст. 36 КЗпП України за змістом не узгоджується з нормами чинного Кримінального кодексу України. Зокрема, у ст. 57 КК України передбачено, що покарання у виді виправних робіт встановлюється на строк від шести місяців до двох років і відбувається за місцем роботи засудженого. Із суми заробітку засудженого до виправних робіт провадиться відрахування в дохід держави у розмірі, встановленому вироком суду, в межах від десяти до двадцяти відсотків [152]. Отже, за окремими винятками, цей вид покарання не передбачає припинення працівником своєї роботи. До того ж, КК України не передбачає умовного засудження та відстрочки виконання вироку. Натомість у КК України закріплено можливість звільнення від відбування покарання з випробуванням, що також не заперечує можливості продовження працівником роботи.

У проєкті Трудового кодексу України вже закріплено положення, відповідно до якого трудовий договір підлягає розірванню в обов'язковому порядку у зв'язку з набуттям законної сили вироком суду, виконання якого унеможливорює продовження роботи; набуттям законної сили рішенням суду, відповідно до якого працівник повинен бути звільнений з посади за корупційне

діяння або якщо в цьому рішенні передбачено заборону для працівника займати посади в органах державної влади або органах місцевого самоврядування [279]. Водночас потребує закріплення положення про те, що працівник не може бути звільнений у зв'язку з набуттям законної сили вироком суду, якщо його звільнено від відбування покарання з випробуванням.

У літературі неодноразово зверталася увага на те, що не можна припинити трудовий договір з працівником, якщо до нього були застосовані запобіжні заходи, передбачені главою 13 КПК України (наприклад, у випадку взяття працівника під варту). При цьому перебування працівника під вартою може тривати від кількох місяців до кількох років. Цей період не буде оплачуватися, але й звільнити працівника з огляду на його відсутність на роботі у зв'язку з перебуванням під вартою не можна. Тому постає питання: хто виконуватиме трудові обов'язки працівника, що перебуває під вартою, чи має право роботодавець прийняти на роботу іншу особу на час перебування працівника під вартою? Погоджуємося з Л.М. Русаль та В.М. Бураком, що в цій ситуації незамінним є інститут призупинення трудового договору. Під час призупинення трудового договору за працівником зберігатиметься місце роботи, однак не буде виплачуватися заробітна плата, не надаватимуться передбачені законодавством, трудовим чи колективним договором пільги та гарантії. І на цей період роботодавець матиме право прийняти на роботу іншу особу для виконання трудових обов'язків працівника, відсутнього у зв'язку з перебуванням під вартою. Роботодавець обов'язково дізнається про взяття працівника під варту, оскільки, відповідно до КПК України, про взяття особи під варту повідомляється за місцем її роботи. Призупинення трудового договору з працівником повинно оформлятися наказом або розпорядженням роботодавця [308, с. 124].

Цікавою та неоднозначною в контексті теорії юридичних фактів є припинення трудового договору у випадку поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. На сьогодні припинення трудового договору з цієї підстави розглядається як таке, що відбувається з ініціативи роботодавця, оскільки ця підстава закріплена у ст. 40 КЗпП України (п. 6), що регулює

розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

У ст. 95 проекту Трудового кодексу України відображена можливість розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, за рішенням суду. Іншими словами, у проекті передбачено можливість поновлення працівника на роботі винятково за рішенням суду. У зв'язку з цим припинення трудового договору під час поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, варто віднести до підстав припинення трудового договору за ініціативою осіб, що не є стороною трудового договору.

Однак важко говорити про припинення трудового договору за ініціативою роботодавця в такому випадку хоча б тому, що ініціатива роботодавця є проявом його власного волевиявлення. Натомість у випадку припинення трудового договору під час поновлення на роботі працівника, що раніше виконував цю роботу, роботодавець може не хотіти такого поновлення, але змушений виконувати рішення суду. Припинення такого договору фактично не залежить від волі сторін трудового договору, бо якщо роботодавець не виконує рішення суду про поновлення працівника на роботі, законодавством передбачено процедуру примусового виконання цього рішення [308, с. 127].

Отже, за відсутності рішення суду про поновлення на роботі раніше звільненого працівника, працівник, що займає його посаду, не може бути звільнений за цієї підставою. Зокрема, важко уявити ситуацію на практиці, у якій роботодавець за власною ініціативою та за своїм одноосібним рішенням поновить звільненого ним же працівника, а раніше прийнятого на його місце звільнить. Таким чином, хибним є твердження авторів «Науково-практичного коментаря законодавства України про працю», що, «встановивши факт звільнення працівника без законної підстави, власник вправі із своєї ініціативи або на вимогу відповідного органу нагляду за дотриманням законодавства про працю поновити працівника на роботі, звільнивши того працівника, який був прийнятий на його місце» [183, с. 170].

З огляду на зазначене вище, дисертант пропонує припинення трудового договору на підставі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, перемістити із § 4 «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця» до §5 «Припинення трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав» проекту Трудового кодексу України.

Щодо працівника, який підлягає поновленню на роботі на підставі рішення суду, варто звернути увагу на те, що рішення суду надає йому право, а не обов'язок повернутися на попереднє місце роботи, а реалізація цього права повністю залежить від волі працівника. Отже, для того, щоб трудові відносини відновилися, не достатньо лише рішення суду як правовідновлюючого юридичного факту, а й потрібно ще, щоб поновлена особа фактично приступила до роботи. Можна стверджувати, що відновлення трудових правовідносин відбувається на підставі юридичного фактичного складу, елементами якого є такі юридичні факти, як відповідне рішення суду, волевиявлення роботодавця на його виконання у вигляді наказу та волевиявлення працівника, якого поновлено на роботі судом, вигляді фактичного початку роботи.

Одним з ініціаторів припинення трудового договору може виступати професійна спілка, яка в цьому випадку, будучи третьою особою, є захисником суспільних інтересів. Професійні спілки створюються для здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Одним із способів здійснення такого захисту у ст. 45 КЗпП України передбачено право виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) вимагати припинення трудового договору з керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Аналогічне право надано профспілкам нормами Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року №1045-XIV, при чому положення ч. 1 ст. 33 цього Закону відтворює ст. 45 КЗпП України [267].

У ст. 98 проекту ТК України, що має назву «Припинення трудових відносин з керівником юридичної особи за пропозицією профспілкового органу» вказано: «Трудовий договір з керівником юридичної особи може бути розірвано за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним» [279].

На думку О.А. Яковлєва, саме професійні спілки як органи створені для захисту прав та інтересів працівників, повинні мати право впливати на діяльність керівника підприємства з метою недопущення порушення ним законодавства про працю, про колективні договори і угоди, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [444, с. 43], з чим можна погодитися.

У чинному КЗпП України передбачений ще один випадок, коли треті особи мають право вимагати припинення трудового договору з працівником з метою захисту суспільного інтересу. Відповідно до ст. 199 КЗпП України батьки, усиновителі та піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, зокрема й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

О.А. Яковлєв вважає позитивним збереження у проекті Трудового кодексу України статті, відповідно до якої батьки неповнолітнього працівника або особи, які їх замінюють, а також відповідні державні органи або органи місцевого самоврядування мають право вимагати припинення трудових відносин із неповнолітнім працівником, якщо їх продовження загрожує його здоров'ю або не відповідає його інтересам (ст. 112) та пропонує цю статтю перенести до Глави 2 «Особливості праці молоді» Книги четвертої проекту Трудового кодексу України, оскільки вона розрахована на спеціального суб'єкта – неповнолітнього працівника [444, с. 43]. Однак щодо останнього ми підтримуємо пропозицію Л. М. Русаль, В.М. Бурака щодо збереження цієї норми в окремому параграфі «Припинення

трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав» у межах Глави 5 «Припинення трудових відносин», що сприятиме належній систематизації усіх підстав припинення трудових договорів в одній главі законодавчого акта [308, с. 132].

Загальноновизнано, що подіями є факти, які не пов'язані з волею людини, точніше, настання яких не залежить від волі людини. Водночас самі по собі події не здатні зумовлювати юридичні наслідки, адже самі по собі вони є «байдужими» праву. Події набувають юридичного значення тільки в результаті здійснення відповідних юридичних дій та застосування правової норми, якою передбачено модель поведінки суб'єктів у випадку настання певної події. При цьому, надання тим чи тим подіям юридичного значення зазвичай залежить від їх значущості у суспільному житті та потреби у правовому регулюванні поведінки людини. Проте, незважаючи на їх суспільну значущість та розповсюдженість на практиці, у чинному КЗпП України події, внаслідок настання яких трудові правовідносини припиняються, не знайшли належного відображення.

Варто погодитися з Л.М. Русаль у тому, що відсутність легального закріплення подій-підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин є відчутним недоліком, оскільки постає чимало невирішених питань, що так чи інакше впливають на стан забезпечення інтересів і працівників, і роботодавців, негативно позначається на правозастосовній практиці [306, с. 101].

Водночас доволі спірним видається віднесення дослідницею до юридичних фактів-подій таких обставин, як ліквідація юридичної особи-роботодавця; припинення особою-працівником громадянства України, якщо перебування в громадянстві є обов'язковою властивістю правосуб'єктності особи як працівника, порушення правил прийому на роботу, оскільки, як видається, всі вони так чи інакше пов'язані з волевиявленням однієї із сторін трудового договору або третіх осіб.

На нашу думку, абсолютними подіями, настання яких не залежить від волі осіб та робить неможливим подальше збереження трудових відносин, є смерть, визнання безвісно відсутнім або оголошення померлим працівника або

роботодавця-фізичної особи, настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин (військові дії, катастрофа, стихійне лихо, епідемія чи ін.). Як підстави припинення трудових правовідносин, наведені обставини вперше закріплені у ст.ст. 102, 103, 105 проекту Трудового кодексу України (реєстр. №1658). Проте алгоритм дій щодо оформлення припинення трудового договору у таких випадках належним чином не прописаний ані в чинному законодавстві, ані в проекті.

Оскільки однією з визначальних ознак трудових правовідносин є особисте виконання працівником трудової функції, і правонаступництво у таких випадках не можливе, смерть особи, визнання її померлою або безвісно відсутньою завжди зумовлює їх припинення. На сьогодні державна реєстрація смерті особи проводиться органом державної реєстрації актів цивільного стану на підставі документа встановленої форми про смерть, виданого закладом охорони здоров'я чи судово-медичною установою; рішення суду про встановлення факту смерті особи в певний час або про оголошення її померлою. Документом, що підтверджує факт смерті працівника або фізичної особи-роботодавця є відповідне свідоцтво. Отже, фіксація юридичного факту смерті працівника або роботодавця-фізичної особи є однаковою, водночас правові наслідки настання цього факту відрізняються. У випадку смерті працівника роботодавець повинен винести наказ про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника. Право на отримання грошових коштів, зокрема, невикраденої заробітної плати, компенсації за невикористані дні відпустки тощо належить спадкоємцям працівника.

У практиці трапляються випадки, коли працівник упродовж тривалого часу не виходить на роботу, не повідомляючи роботодавця про своє місцезнаходження. На сьогодні роботодавець не має законних підстав оформити розірвання трудових відносин з таким працівником в односторонньому порядку, водночас як діяти в таких ситуаціях, у законодавстві також не прописано. Варто схвалити намір розробників проекту Трудового кодексу України цю проблему врегулювати, закріпивши у ст. 96 проекту право роботодавця розірвати трудовий договір із

працівником у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більш як чотири місяці.

У разі смерті роботодавця-фізичної особи ситуація з процедурою припинення трудового договору більш складна. Адже, по-перше, постає питання щодо зняття з реєстрації трудового договору укладеного між працівником і роботодавцем-фізичною особою, якщо такий договір був укладений до 1 січня 2015 року та зареєстрований відповідно до Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2008 року №260 [212]. По-друге, у законодавстві не визначено, хто в такому випадку має внести запис до трудової книжки працівника.

Окремі роз'яснення щодо зняття з реєстрації трудового договору і звільнення працівників у разі смерті роботодавця-фізичної особи були надані листом Мінпраці від 5 березня 2003 року № 06/2-2/51, відповідно до якого у разі смерті роботодавця – фізичної особи, трудовий договір знімається з реєстрації «у зв'язку зі смертю роботодавця» на підставі документів, що підтверджують смерть [165]. Враховуючи те, що відсутня сторона, яка повинна вносити запис про звільнення працівника відповідно до п. 2.21-1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року №58 [118], саме посадова особа може вносити запис до трудової книжки працівника про зняття з реєстрації відповідного трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця та засвідчувати його в установленому порядку. Проте ці роз'яснення носять рекомендаційний характер.

У ч. 3 ст. 310 проекту Трудового кодексу України цю законодавчу прогалину усунуто та передбачено: у випадку смерті роботодавця-фізичної особи працівник має право звернутися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення і трудової міграції або його територіальних органів для зняття з реєстрації трудового договору та внесення відповідного запису до трудової книжки [279]. Водночас залишається

відкритим питання, як працівнику підтверджувати факт смерті роботодавця за відсутності в нього відповідних документів.

Такий юридичний факт-подія як настання надзвичайних обставин (військові дії, катастрофа, стихійне лихо, епідемія чи інші надзвичайні обставини), що перешкоджають продовженню трудових правовідносин, у чинному законодавстві взагалі не передбачений. Згідно зі ст. 105 проекту Трудового кодексу настання надзвичайних обставин можуть бути підставою для припинення трудових відносин тільки за умови, якщо така обставина оголошена органом влади у встановленому законом України порядку. Вважаємо, що ця норма проекту потребує конкретизації та визначення порядку припинення трудового договору з цієї підстави.

Доволі дискусійним у науці трудового права залишається питання щодо віднесення закінчення строку дії трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення (п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України), до юридичних фактів-подій.

На думку О.О. Коваленко, укладаючи трудовий строковий договір, сторони домовляються, що із спливом певного строку трудові відносини припиняться, отже закінчення строку взагалі варто відносити до підстав припинення трудового договору за угодою сторін [130, с. 266].

Наявність у вищевказаній нормі гіпотези «крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення» дозволяє зробити висновок, що кодекс не містить норми про автоматичне припинення строкового трудового договору, тобто звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору як правовий наслідок може й не настати, якщо сторони не наполягають на припиненні трудових відносин [426, с. 36].

З огляду на аргументи С.О. Сільченка, які видаються нам більш переконливими, навряд чи повністю виправданим є твердження вчених про те, що свою волю як на укладення, так і на припинення договору працівник висловив, подаючи заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. Це

суперечить положенням чинного законодавства, зокрема статті 39-1 КЗпП України, оскільки виключає можливість подовження трудових відносин на невизначений строк, виключає бажання суб'єктів трудових відносин перетворити їх зі строкових у безстрокові [321].

Варто погодитися також з тим, що в законі передбачено лише вірогідність звільнення працівника за цією підставою і визначено необхідний фактичний склад для цього, а саме: 1) закінчення строку трудового договору, 2) наявність попередньо висловленої роботодавцем або працівником вимоги про звільнення; 3) фактичне припинення виконання роботи працівником. Звідси ми не можемо підтримати твердження С.В. Вишневецької, що «в строкових трудових договорах строк виступає переважно самостійним юридичним фактом-подією, а в інших випадках припинення трудових правовідносин він є елементом фактичного складу» [52, с. 176].

Таким чином, оскільки вплив строку трудового договору не припиняє його автоматично, закінчення строку трудового договору, на наш погляд, належить до юридичних фактів – відносних подій у трудовому праві.

З огляду на вказане, механізм припинення трудового договору внаслідок настання юридичних фактів-подій має знайти належне закріплення у законодавстві України про працю.

Проведене дослідження юридичних фактів та їх ролі у динаміці трудових правовідносин дозволило сформулювати висновки, основними з яких є такі.

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. Отже, пропонуємо 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 також 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.

Припинення трудових відносин під час поновлення на роботі працівника, що раніше виконував цю роботу, фактично не залежить від волі сторін трудового договору, бо якщо роботодавець не виконує рішення суду про поновлення працівника на роботі, законодавством передбачено процедуру примусового виконання цього рішення. З огляду на це ми пропонуємо припинення трудового договору на підставі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, перемістити із § 4 «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця» до § 5 «Припинення трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав» проекту Трудового кодексу України.

Абсолютними подіями, настання яких не залежить від волі осіб та робить неможливим подальше збереження трудових відносин, 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, катастрофа, стихійне лихо, епідемія чи ін.), якщо такі обставини оголошені органом державної влади у порядку, встановленому законом.

РОЗДІЛ 4

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ОКРЕМИХ ВИДІВ ВІДНОСИН, ЩО ТІСНО ПОВ'ЯЗАНІ З ТРУДОВИМИ

4.1. Юридичні факти в динаміці правовідносин із забезпечення зайнятості та працевлаштування

Окремо варто приділити увагу правовідносинам, які виникають у зв'язку з забезпеченням зайнятості працівників або, як їх ще називають, правовідносинам із працевлаштування.

Р.І. Шабанов так подав своє розуміння цього різновиду правовідносин: «Правовідносини забезпечення та сприяння зайнятості є самостійною системою правовідносин у сфері реалізації права на зайнятість, що врегульовані різними галузями права, мають найтісніший зв'язок із трудовим правом як його міжгалузевим інститутом, адже у кінцевому результаті спрямовані на встановлення трудових правовідносин та реалізації мети соціальної політики у подоланні безробіття. На відміну від самостійного працевлаштування громадян на роботу, правовідносини забезпечення та сприяння зайнятості населення у зазначеному аспекті мають місце у тих випадках, коли встановленню трудових відносин передуює сприяння громадянам у пошуку роботи з боку спеціальних уповноважених органів» [423, с. 14].

Перш ніж перейти до дослідження юридичних фактів, які зумовлюють виникнення та динаміку цих правовідносин, варто зупинитися на визначенні розмежуванні близьких між собою, однак не тотожних за значенням, термінів «зайнятість» та «працевлаштування».

У п. 7 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість визначена як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї

сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [242].

У наукових працях учених-трудівників з цієї тематики чимало уваги відведено співвідношенню понять «зайнятості» та «працевлаштування». На думку П.Д. Пилипенка, вони співвідносяться між собою як частина і ціле, а відносини зайнятості не вичерпуються лише працевлаштуванням, а охоплюють також відносини, пов'язані із соціальним захистом безробітних та відносини управлінського характеру [200, с. 5].

Погоджується з ним Ю.В. Вусенко, яка також розглядає працевлаштування як лише один із різновидів правовідносин зайнятості, що охоплює систему організаційно-правових заходів, які спрямовані на сприяння повній, вільно обраній зайнятості. Водночас, як зазначає дослідниця, та обставина, що відносини працевлаштування здебільшого супроводжуються відносинами щодо матеріального забезпечення безробітних, не дає підстав вважати відносини щодо надання допомоги по безробіттю відносинами працевлаштування [57, с. 99-100].

Традиційно в науці трудового права склалося два основних підходи до розуміння поняття «працевлаштування». У широкому сенсі воно об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечить законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою – заняття підприємницькою діяльністю, робота за цивільно-правовим договором тощо. У вузькому значенні працевлаштування передбачає форми трудової діяльності, які встановлюються за допомогою відповідних органів та організацій. Прихильником першого підходу є А.С. Пашков, який виділяє такі форми працевлаштування: 1) працевлаштування за допомогою посередництва третіх осіб, зокрема звернення до державної служби зайнятості населення за місцем проживання; 2) безпосереднє працевлаштування, тобто самостійне звернення до роботодавця щодо влаштування на роботу [195, с. 24-27].

Законодавче визначення «працевлаштування», наведене у п. 15 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» як комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на

працю, є прикладом широкого розуміння цього поняття, що охоплює не тільки процес сприяння й створення можливостей для праці, а й, власне, сам процес праці [242]. Видається, що такий підхід не додає ясності в розуміння правової природи працевлаштування, а натомість зумовлює його змішування з категорією форм зайнятості.

Не можемо погодитися і з віднесенням до поняття працевлаштування процесів індивідуального пошуку громадянами роботи та роботодавцями пошуку працівників необхідної спеціальності, адже, як слушно зазначила Ю.В. Вусенко, безпосереднє працевлаштування шляхом переговорів між роботодавцем та працівником є процедурними відносинами щодо наступного укладення трудового договору, а ознак відносин працевлаштування воно набуває за умови, що особа – майбутній працівник – звертається за сприянням у пошуку роботи до третіх осіб – органів, що покликані або можуть забезпечити зайнятість. Таким чином, на її думку, працевлаштування у сфері трудового права варто визначити, як відносини щодо надання інформації та консультації (професійна орієнтація) державною службою зайнятості про можливі напрямки працевлаштування особи з наступним самостійним пошуком роботи особою, пошук відповідної особи роботи державною службою зайнятості та (або) недержавними організаціями, залучення до громадських робіт, професійного навчання особи, що намагається знайти відповідну для неї роботу [57, с. 102].

Однією з необхідних ознак працевлаштування є участь у ньому посередницьких органів (як державних, так і недержавних). У межах цього дослідження ми дотримуємося «вузького» підходу до поняття «працевлаштування», розглядаючи лише випадки, коли виникненню трудових правовідносин передувала взаємодія особи, яка шукає роботу, та відповідного державного органу зайнятості. Водночас, на нашу думку, аналогічні відносини, які виникають між громадянами та недержавними (приватними) організаціями, що надають посередницькі послуги з працевлаштування, не входять до предмета трудового права.

Право на працю, зважаючи на зміст основних міжнародно-правових актів у сфері праці, повинно гарантуватися державою шляхом встановлення засобів та інструментів (до яких належить і працевлаштування), які б дозволили це право реалізувати.

Отже, в сучасних умовах працевлаштування необхідно розглядати як один із засобів сприяння громадянами в реалізації права на працю, а для окремих категорій громадян, щодо яких держава бере на себе додаткові гарантії у сфері працевлаштування, – як засіб забезпечення зайнятості.

Як вважає А.К. Бойко, правовідносини з працевлаштування розглядаються як єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин, що виникають: 1) між органом із працевлаштування й громадянином із приводу звернення за сприянням у пошуку роботи й влаштуванні на неї; 2) між органом із працевлаштування й роботодавцем (організацією) з приводу сприяння в наданні відповідної роботи громадянину й необхідних працівників організації; 3) між громадянином і роботодавцем, до якого громадянин направлений органом із працевлаштування, з приводу можливого (у деяких випадках обов'язкового) влаштування на роботу. Отже, робить висновок дослідник, правовідносини з працевлаштування – це правовідносини, які виникають на підставі юридичних фактів (одностороннього волевиявлення або двостороннього акту) і реалізуються за допомогою вольових дій учасників, як правило, майбутніх суб'єктів трудових правовідносин. Реалізація цих правовідносин здійснюється за участі уповноважених органів із працевлаштування. Ці правовідносини означають для їх учасників набуття чи втрату суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у сфері реалізації права на працю. Вони зазвичай передують виникненню трудових правовідносин і мають на меті їх виникнення. Таке розуміння правовідносин із працевлаштування вказує, що їхня сутність спрямована на появу юридичних фактів, які зумовлюють появу трудових правовідносин [33, с. 63].

Розділяючи правовідносини з працевлаштування на вказані три групи, можна таким чином дослідити ті стадії, які проходить процес працевлаштування. На першій стадії виникають правовідносини, що передбачають правовідносини

між особою, яка працевлаштовується, та органом з працевлаштування, що виникають на підставі звернення громадянина із заявою щодо сприяння у влаштуванні на роботу та припиняються із зняттям його з обліку з підстав, вказаних у законодавстві про зайнятість. Для сучасної правової організації працевлаштування в Україні властиво те, що в ролі посередників у працевлаштуванні можуть виступати як державні органи, так і недержавні установи.

Варто відзначити, що необхідність створення державних органів, які здійснюють посередництво у працевлаштуванні, передбачена на рівні міжнародних актів про працю. У Конвенції МОП №88 «Про організацію служби зайнятості» (набула чинності з 10 серпня 1950 року) держав-учасниць Конвенції зобов'язано утримувати чи забезпечувати утримання безплатної державної служби зайнятості, основним обов'язком якої є забезпечення, якщо треба, у співробітництві з іншими зацікавленими громадськими та приватними установами, найкращої можливої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення й підтримки повної зайнятості, розвитку і використання продуктивних сил [136].

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» суб'єктами господарювання, які надають послуги у працевлаштуванні, є зареєстровані в установленому законом порядку юридичні особи, які провадять господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізичні особи-підприємці, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном. До послуг з посередництва у працевлаштуванні належать пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів) [242].

Діяльність приватних агентств зайнятості на міжнародному рівні врегульовано Конвенцією МОП №181 «Про приватні агентства зайнятості» від 19 червня 1997 року. Приватне агентство, згідно з Конвенцією, – будь-яка юридична чи фізична особа, незалежна від державної влади, яка надає послуги на ринку

праці, а саме: а) послуги у сфері підбору пропозицій та заяв зайнятості, які без приватного агентства стають самостійною стороною трудових відносин, що можуть виникати при цьому; б) послуги, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою («підприємство-користувач») і яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань; в) інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом влади, після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, такі як надання інформації, але які не мають своєю метою підбір конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них [137].

Статтею 41 Закону України «Про зайнятість» передбачено здійснення державного регулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштування (приватних агентств зайнятості), у тому числі шляхом:

- ліцензування діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштування за кордоном;
- видачі дозволів суб'єктам господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів;
- ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Органом ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном є Міністерство соціальної політики України. Ліцензіати мають провадити діяльність відповідно до норм законів України «Про зайнятість населення», «Про ліцензування видів господарської діяльності» та відповідних ліцензійних умов. Діяльність таких агентств має здійснюватися на підставі дозволу Державної служби зайнятості [242].

Постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 року №359 затверджено Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (постанова набере

чинності з дня набрання чинності законом про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця – на сьогодні такий закон не прийнято).

Постановою Кабінету Міністрів України від 05 червня 2013 року №400 затверджено Порядок формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців. В електронному вигляді перелік розміщено на Інтернет-сторінці Державної служби зайнятості (Центрального апарату) — адреса в мережі Інтернет www.dcz.gov.ua, рубрика «Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні».

Відповідно до ст. 50 згаданого Закону роботодавці мають право проводити добір працівників безпосередньо або через територіальні органи державної служби зайнятості чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. Роботодавці, які користуються послугами приватних агентств зайнятості, зобов'язані:

- проводити попередні консультації з первинною профспілковою організацією, з якою укладено колективний договір, щодо можливості залучення працівників інших роботодавців, зокрема працівників агентств зайнятості;
- подавати територіальним органам державної служби зайнятості інформацію про попит на робочу силу (вакансії) своєчасно та в повному обсязі [242].

Як вказувалося вище, правовідносини між особою, яка працевлаштовується і органом з працевлаштування виникають на підставі звернення особи до такого органу з метою отримання сприяння у пошукові роботи. Протягом свого існування ці правовідносини можуть зазнавати перетворень і у своєму суб'єктному складі, й у змісті внаслідок настання певних визначених законодавством про зайнятість юридичних фактів. Так, за наявності відповідних

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.

Водночас на першій стадії працевлаштування можливо виникнення правовідносин, що мають інший суб'єктний склад та зміст. Такі правовідносини виникають, наприклад, під час направлення безробітного на навчання чи перекваліфікацію, а також у випадку залучення до громадських робіт. Ці підстави виникнення можна віднести до юридичних фактів, правомірних дій, а за цільовою спрямованістю – до односторонніх юридичних актів.

З огляду на принцип свободи праці, правовідносини, які виникають між особою та відповідним органом служби зайнятості, можуть припинитися за ініціативою особи у будь-який момент. Особа може відмовитися від послуг органу працевлаштування як до отримання направлення на роботу, так і після його отримання, оскільки воно не створює будь-яких правових наслідків для особи, яка працевлаштовується.

Друга стадія працевлаштування передбачає виникнення правовідносин між органом з працевлаштування та роботодавцем. Ці правовідносини носять зазвичай тривалий характер. Підставою їх виникнення є набуття трудової правосуб'єктності роботодавцем, тобто державна реєстрація юридичної чи фізичної особи – приватного підприємця. Зміст цих правовідносин складають права й обов'язки сторін, передбачені законодавством про зайнятість. Зокрема, обов'язки роботодавця визначені в ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення», серед яких варто відзначити обов'язок своєчасно та в повному обсязі подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, таку інформацію про: попит на робочу силу (вакансії); заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників

підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення.

Таким чином, роботодавець зобов'язаний надавати органам служби зайнятості інформацію, зміст якої визначається законодавством про зайнятість, та забезпечувати працевлаштування окремих категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). Зокрема, відповідно до ч. 2 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Роботодавці самостійно розраховують встановлену квоту з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно, про що також інформують щороку державну службу зайнятості.

У межах вказаних відносин роботодавці мають право одержувати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, безоплатно інформацію про пропонування робочої сили, послуги з добору і направлення на працевлаштування незайнятого населення, а також одержувати від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, компенсації у розмірах і порядку, що встановлені цим Законом та іншими актами законодавства, прийнятими на його виконання (ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» [242]).

Варто зауважити, що в науці трудового права не всі вчені відносять ці правовідносини до предмету трудового права. С.А. Іванов, Р.З. Лівшиць,

Ю.П. Орловський, зокрема, вважають, що вони становлять предмет адміністративного права, а до трудового права належать лише відносини, які виникають між громадянами та підприємствами з приводу працевлаштування [110], з чим можна погодитися.

Третю стадію характеризують виникнення правовідносин із працевлаштування між громадянином, який працевлаштовується, та роботодавцем. Варто звернути увагу, що за загальним правилом роботодавець має право брати на роботу громадян, які безпосередньо звертаються до нього, на однакових умовах з тими, які мають направлення органів служби зайнятості. Тому видається, що в цьому випадку недоцільно говорити про виникнення якихось особливих правовідносин з працевлаштування між особою, яка влаштовується на роботу за посередництвом органів зайнятості, та роботодавцем. Останній зобов'язаний розглянути направлення на роботу, видане органом зайнятості, та укласти з працівником трудовий договір або відмовитися від його укладення. Така відмова роботодавця може бути оскаржена до суду на загальних підставах. У випадках, передбачених законом, відповідно до акту направлення на роботу громадянин має право вимагати, а роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір, і відмова може зумовити притягнення роботодавця до юридичної відповідальності. Так, у ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» визначено категорії осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (один з батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності); а також діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; інші категорії) [242].

Для працевлаштування зазначених категорій громадян (окрім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про

загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5 % середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Роботодавці самостійно розраховують цю квоту з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування цієї категорії громадян до державної служби зайнятості.

Також на підприємствах із чисельністю від 8 до 20 працівників з 01 січня 2018 року має працювати мінімум одна особа, якій до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років. Таку гарантію запровадив Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03 жовтня 2017 року №2148-VIII [229].

Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян, про що роботодавці інформують щороку державну службу зайнятості. Відповідно до ст. 53 цього Закону в разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування зазначених категорій громадян, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

Крім цього, наказом Мінсоцполітики від 17 серпня 2015 року №848 «Про затвердження форм Персональної картки та додатків до неї, заяви про надання (поновлення) статусу безробітного та направлення на працевлаштування», затверджено форму направлення на працевлаштування. Згідно із зазначеною формою, на корінці направлення на працевлаштування, яке центр зайнятості видає безробітному (незалежно від його категорії) для відвідування ним

роботодавця, графу «Відповідь про прийняте рішення» (щодо працевлаштування) заповнює роботодавець, а шукач роботи повертає корінець направлення до центру зайнятості. Роботодавець ставить відмітку (або наводить пояснення) біля належної причини відмови у працевлаштуванні [247].

Таким чином, наведення письмового обґрунтування відмови у працевлаштуванні безробітних, які направлені до роботодавця центром зайнятості, є для роботодавця обов'язковим.

На думку деяких авторів, направлення органу зайнятості варто розглядати не тільки як правовий акт, який адресований роботодавцю, а й як волевиявлення громадянина на укладення трудового договору, адже акт направлення до певної міри визначає і зміст майбутнього трудового договору й окреслює для сторін зміст трудових правовідносин, зокрема в ньому зазначається не тільки рекомендація прийняти особу на роботу, а й вказується, за якою посадою чи професією, спеціальністю, кваліфікацією [384, с. 104]. Проте, на нашу думку, волевиявленням громадянина на укладення трудового договору все ж таки варто вважати не сам акт направлення, а факт звернення особи до роботодавця щодо працевлаштування на підставі цього направлення.

Отже, у сфері зайнятості виникає безліч правовідносин різного суб'єктного складу та змісту. Однак варто зауважити, що відносини з працевлаштування, які визначають сутність існування цього інституту та є їх основною складовою, мають досить специфічну правову природу. Вказані правовідносини виникають переважно як прояв діяльності соціальної правової держави, спрямованої на забезпечення соціального захисту тих громадян, які цього потребують. Тому їх змістом є надання соціальної послуги з боку суспільства, яке функціонує за допомогою державної влади. Ця послуга передбачає надання підтримки членам суспільства, які цього потребують, а саме благ організаційного (працевлаштування) або матеріального (допомога по безробіттю) характеру. Відповідно, відносини з працевлаштування за своєю природою досить близькі до соціально-забезпечувальних відносин, що становлять предмет окремої галузі права – права соціального забезпечення.

Як вказує А.К. Бойко, відносини з працевлаштування виникають і розвиваються до трудових, а припиняються з виникненням трудових правовідносин, але можуть існувати й одночасно з трудовими (наприклад, у випадку, коли роботодавець вживає заходів для працевлаштування своїх працівників, які підлягають вивільненню у зв'язку із скороченням). Але в усіх випадках вони передують трудовим відносинам, іншими словами «обслуговують» вступ громадян у трудові відносини, допомагають і прискорюють їх виникнення [33, с. 63].

Отже, до відносин з працевлаштування у сфері трудового права належать відносини щодо пошуку відповідної особи роботи або забезпечення трудовою діяльністю, а також сприяння в самостійному пошуку особою роботи шляхом надання інформації чи професійного навчання особи.

Право вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці людина може реалізувати в різних формах, зокрема самостійної або несамоїїної (найманої) праці. Однак певні економічні чинники або умови конкуренції на ринку праці на завжди дозволяють людині безперешкодно здійснити наміри працювати. Безробіття, таким чином, обмежує право людини на працю не менше, ніж примусова праця. Тому сучасне суспільство вживає різних заходів зі створення для всіх членів суспільства таких економічних, організаційних та правових умов, які б забезпечували справжню свободу людини у сфері праці.

За статистичними даними, головними проблемами ринку праці є зниження економічної активності та зайнятості населення; зростання безробіття, зокрема загострення структурного безробіття; значні обсяги неформальної зайнятості.

Ситуація на ринку праці залишається напруженою і характеризується скороченням зайнятості та зростанням безробіття. Чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років у 2016 році становила 16,3 млн. осіб та, порівнюючи з 2015 роком, скоротилася майже на 166 тисяч. Рівень зайнятості знизився з 56,7 % у 2015 році до 56,3 % у 2016 році.

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки в 2016 році становила майже 4,0 млн. осіб і, порівнюючи з 2015 роком, скоротилася на 342

тис. осіб. Питома вага таких осіб у загальній кількості зайнятих – 24,3 %. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною неформальна зайнятість була в сільському, лісовому та рибному господарствах, в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів, а також у будівництві.

Значними залишаються масштаби масових вивільнень. Протягом січня – квітня 2017 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 78,6 тис. працівників. Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення майже половину становили працівники державного управління й оборони, а також обов'язкового соціального страхування.

Чисельність безробітних у 2016 році становила 1,7 млн. осіб та, порівнюючи з 2015 роком, зросла на 24,6 тисячі. Рівень безробіття (за методологією МОП) зріс з 9,1 % у 2015 році до 9,3 % економічно активного населення у 2016 році [83].

Починаючи з лютого 2015 року, в Україні почав впроваджуватись план заходів щодо імплементації окремих законодавчих актів ЄС, яким, зокрема, передбачено вдосконалення системи контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення та посилення забезпечення ефективного доступу населення до інформації [274].

Як свідчить практика, сфера зайнятості є одним із пріоритетних напрямків регулятивної діяльності інституцій ЄС. Упродовж останніх десятиліть на функціонування ринку праці економічно розвинених країн ЄС впливали такі істотні чинники, як глобалізація, розвиток наукомістких та інформаційних галузей економіки, зростання впливу соціальної згуртованості на вирішення соціально-економічних проблем у сфері зайнятості й ін. Попри позитивні аспекти впливу на економічний розвиток, спостерігається і поширення їх негативних наслідків, зокрема зростання рівня безробіття внаслідок структурних перетворень і модернізації галузей економіки, не завжди обґрунтовані високі вимоги роботодавців до якості робочої сили, зростання рівня безробіття серед окремих вікових контингентів економічно активного населення працездатного віку, зростання рівня інтенсивності трудової міграції тощо [181, с. 201].

Всі ці та інші трансформації, що відбуваються в Євросоюзі в умовах загальноєвропейського сповільнення темпів приросту населення та його старіння, збільшення імміграційних потоків, стали причиною для розроблення та впровадження у 2010 році країнами Євросоюзу Стратегії «розумного, стійкого та інклюзивного розвитку «Європа-2020» (Europe 2020) [452].

Відповідно до цього програмного документу досягнення зайнятості на рівні 75 % працездатного населення (віком 20 – 64 років) визначено першою з п'яти стратегічних цілей.

Крім того, одним із основних напрямів реалізації цієї Стратегії є «всеохопний або інклюзивний розвиток (inclusiv growth). Кінцевою метою реалізації вказаного напрямку є підвищення рівня зайнятості у всіх сферах економіки, забезпеченні економічної, соціальної і територіальної згуртованості, та, як наслідок, розширення прав і можливостей людей на основі високого рівня зайнятості, інвестицій у професійні навички, боротьби з бідністю і модернізації ринку праці, професійної підготовки та соціального захисту з тим, щоб допомогти людям передбачати і керувати змінами у сфері зайнятості, а також побудувати згуртоване суспільство. Досягнення задекларованого у Стратегії 75 % рівня зайнятості економічно активного населення до 2020 року потребує впровадження дієвого економічного механізму оптимізації зайнятості та реалізації принципу включення (inclusiv) у сферу зайнятості працездатних контингентів економічно активного населення середнього і старшого віку». Також у документі відзначається, що «рівень зайнятості в Європі, що становить у середньому 69 % осіб віком 20 – 64 років, як і раніше залишається значно нижчим, ніж в інших частинах світу. Лише 63% жінок працює, тоді як серед чоловіків цей показник становить 76%. Лише 46% осіб похилого віку (віком 55 – 64) працюють, на противагу більш ніж 62% у США і Японії» [452].

Взагалі принцип рівноправності, який закладається в основу усіх стандартів, можна визначити як базовий принцип Європейської спільноти. Він закріплений у статтях 12 та 13 Договору про заснування Європейської Спільноти [94]. У ст. 12 забороняється будь-яка дискримінація у державах-членах на підставі державної

належності. Стаття 13 Договору надає повноваження вживати заходів, потрібних заради боротьби проти дискримінації на підставі статі, раси, етнічного походження, релігії чи віри, психічних чи фізичних вад, віку чи сексуальної орієнтації. Неприпустимість дискримінації є важливим принципом основних прав особи відповідно до ст. 21 Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року [408].

У сфері зайнятості та працевлаштування гарантії щодо недискримінації визначаються рядом спеціальних директив, а саме: Директивою Ради 2000/43/ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового чи етнічного походження [90], Директивою Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості та професійної діяльності [91]. Головна мета цих директив – надання гарантій усім фізичним особам, які проживають на території ЄС, незалежно від їхньої національності, отримувати законний захист від випадків дискримінації. Всі країни-члени ЄС повинні були переглянути існуючі законодавчі бази і внести необхідні поправки з метою приведення законодавчих актів у відповідність до норм директив. Те саме повинні були зробити і країни-кандидати на вступ до ЄС до моменту свого приєднання. Згідно з п. 1 ст. 3 Директиви Ради 2000/78/ЄС у межах повноважень, наданих Співтовариству, ця Директива розповсюджується на всіх осіб, як у публічному, так і приватному секторі, включаючи державні органи, по відношенню до:

(a) умов доступу до зайнятості, індивідуальної праці та професії, включаючи критерій відбору й умови прийняття на роботу, незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі;

(b) доступ до всіх типів та рівнів професійно-технічної освіти, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, включаючи досвід практичної роботи;

(c) зайнятості й умов роботи, включаючи звільнення й оплату праці;

(d) членства і вступу до організації працівників або роботодавців, або в будь-яку організацію, члени якої працюють за певною спеціальністю, включаючи пільги, які надаються такими організаціями [91].

Забезпеченню рівноправності чоловіків та жінок в ЄС приділено окрему увагу. Цей принцип проголошується як один з основних принципів діяльності Європейського Співтовариства. Він окремо проголошується як у Договорі про заснування Європейського Співтовариства, згідно з п. 2 ст. 2 якого вся діяльність Співтовариства «спрямована на усунення нерівності та сприяння досягненню рівності між чоловіком та жінкою», так і розглядається як один з принципів правового статусу особи у ст. 23 Хартії Європейського Союзу про основні права 2000 року. Таким чином, незважаючи на те, що усунення нерівності між чоловіком та жінкою є лише одним із проявів принципу недискримінації, в актах ЄС він «умисно» виведений за його межі та прирівняний до нього за своїм значенням [336, с. 254].

Варто зазначити, що у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» знайшов визначення згаданий у Директиві Ради 2006/54/ЄС термін «сексуальні домагання», під яким варто розуміти дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування [238].

У європейських міжнародних актах знайшло відображення сформоване на практиці нове розуміння «права на однакові можливості й однакове ставлення». Воно характеризується передусім ліквідацією гарантій для жінок у разі використання їх праці на важких і шкідливих роботах та відходом від принципу охорони праці за статевою ознакою на користь принципу охорони праці матерів та батьків і працівників із сімейними обов'язками [300, с. 6].

На підставі аналізу національного законодавства та зазначених директив варто дійти висновку, що законодавство України в частині зайнятості і професійної діяльності загалом відповідає вимогам Директивам Ради 2000/43/ЄС,

2000/78/ЄС, 2006/54/ЄС та міжнародним стандартам. Водночас потребує вдосконалення система контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, зокрема в частині недопущення дискримінації працівників під час прийняття на роботу та запровадження дієвих механізмів виявлення порушень. Крім того, у національному законодавстві України не враховані положення п. 1 ст. 10 Директиви Ради 2000/78/ЄС щодо тягара доказування, згідно з яким держави-члени вживають таких заходів, що є необхідними в їхніх національних судових системах, для того щоб забезпечити те, що коли особи, які вважають, що їм заподіяна шкода через незастосування до них принципу рівноправного поводження, встановлювали перед судом або іншим компетентним органом факти, на підставі яких можна припустити, що мала місце пряма або опосередкована дискримінація, то відповідач повинен доводити, що порушення принципу рівноправного поводження не було [91].

Підбиваючи підсумки, варто зазначити, що в умовах триваючої гармонізації національного законодавства у сфері праці зайнятості із законодавством Європейського Союзу необхідно дотримуватися міжнародних стандартів як основоположних орієнтирів, серед яких: забезпечення гідної праці й ефективної зайнятості з метою покращення людського життя; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які поєднували б гнучкість правового регулювання та захищеність працівників; подолання дискримінації в усіх її проявах; усунення будь-яких форм примусової праці; зменшення обсягів нелегальної зайнятості.

4.2. Юридичні факти, що зумовлюють динаміку правовідносин з професійного навчання

Підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва і сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння у проведенні їхньої професійної підготовки,

перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Право працівників на професійне навчання у наш час можна розглядати як міжнародно-правовий стандарт трудових прав. Питанням правового регулювання професійного навчання працівників присвячено кілька міжнародних актів, серед яких варто назвати Рекомендацію МОП №57 «Щодо професійного навчання» від 27 червня 1939 року [294], Рекомендацію МОП №88 «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів» від 30 червня 1950 року [292], Рекомендацію МОП №195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» від 17 червня 2004 року [293]. Аналіз цих міжнародних актів дозволяє дійти висновку, що під поняттям «професійне навчання» розуміють будь-який вид навчання, що спрямоване на набуття нових чи розвиток існуючих знань і компетентностей. Водночас варто звернути увагу, що в останні кілька десятиліть міжнародна спільнота неабияке значення надає принципу безперервної освіти або, іншими словами, «навчання протягом усього життя», що тісно пов'язаний із поняттям професійного навчання.

У багатьох країнах основою правового регулювання праці стає освітній елемент у змістовній структурі трудового договору. В обіг увійшло таке поняття, як «професійна пластичність робочої сили», що характеризує здатність працівника постійно оновлювати свої знання і навички шляхом постійного підвищення кваліфікації та/або перенавчання впродовж трудової діяльності. Це зумовлює те, що з часом трудовий договір трансформується в договір праці та навчання. Таким чином, професійна підготовка за кордоном передбачає три невід'ємно пов'язані складові: первинне навчання, подальше навчання, перенавчання. Система законодавчих заходів гарантує реальність безперервного навчання [159, с. 434].

Тривалий час в Україні право працівників на професійне навчання, як одне із важливих трудових прав, що впливає із змісту ст. 2 КЗпП України, якою передбачено, що держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за

необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку, залишалось неврегульованим, без належних механізмів його практичної реалізації.

Ситуація змінилася із прийняттям у 2012 році низки законодавчих актів, зокрема нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» та Закону України «Про професійний розвиток працівників», у ст. 1 якого визначено поняття «професійне навчання працівників» як процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [266].

Крім того, схоже за змістом визначення поняття «професійне навчання» знайшло закріплення й у ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення», згідно з якою професійне навчання – це набуття й удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. Система професійного навчання охоплює:

- 1) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців;
- 2) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності;
- 3) безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації [242].

Перш ніж розглядати юридичні факти, що породжують виникнення того чи того виду професійного навчання, варто з'ясувати, які ж із цих правовідносин належать до предмета трудового права.

Л.Я. Гінцбург обґрунтовував твердження про те, що відносини, тісно пов'язані з трудовими, у своєму суб'єктному складі завжди мають лише одного з учасників трудового правовідношення: або працівника, або роботодавця [61, с. 160]. Щодо правовідносин з професійної підготовки працівників слушною видається думка білоруських вчених, які вважають, що ці правовідносини включатимуться до предмета трудового права за умови участі в них роботодавця [159, с. 435].

У ч. 5 ст. 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року первинна професійна підготовка визначається як здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії, або спеціальності іншого освітньо-кваліфікаційного рівня, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності [268]. Отже, у першому випадку відносини професійного навчання є двосторонніми та виникають між особою, яка не має статусу працівника, та навчальним закладом, що здійснює або забезпечує підготовку кваліфікованих робітників і фахівців. Ці відносини перебувають поза сферою регулювання трудового права, а тому не будуть нами досліджуватися.

Зупинимось більш детально на правовідносинах із професійної підготовки працівників, що здебільшого передують трудовим або їх супроводжують. Серед них прийнято виділяти три різновиди: 1) правовідносини з учнівства, що виникають між особою, яка приймається для навчання певній професії або отримання спеціальності з наступним отриманням роботи за цією професією, та роботодавцем, який організовує навчання та зобов'язується прийняти таку особу на роботу; 2) правовідносини з підвищення кваліфікації, стажування, перепідготовки між працівником та роботодавцем; 3) правовідносини щодо керівництва виробничим навчанням.

Згідно з ч. 9 ст. 9 Закону України «Про освіту» здобуття освіти на робочому місці – це спосіб організації навчання здобувачів освіти, завдяки якому оволодіння освітньою програмою (зазвичай професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти) відбувається на виробництві шляхом практичного

навчання, участі у виконанні трудових обов'язків і завдань під керівництвом фахівців-практиків, залучених до освітнього процесу [255].

У ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» зазначено, зокрема, що формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо в роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а для працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації, може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту встановленого зразка.

Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо в роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності [266].

Для проходження курсу навчання та для реалізації права на професійну підготовку необхідним є укладення між роботодавцем і працівником договору, який у науці трудового права отримав назву «учнівський договір».

У КЗпП України поняття такого договору відсутнє. Проект Трудового кодексу України також не оперує поняттям «учнівський договір», а містить норму, якою передбачено укладення трудових договорів з умовою щодо проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Отже, як самостійний, відмінний від трудового договору, «договір учнівства» розробниками проекту не передбачений. Хоча в законодавстві багатьох пострадянських країн цей вид договору отримав своє легальне закріплення.

Цікавим є те, що в різних країнах правова природа такого договору визначається по-різному. Зокрема, у ст. 198 Трудового кодексу Киргизької Республіки зазначено, що роботодавець може укласти з особою, яка шукає роботу, учнівський договір на професійне навчання, а з працівником своєї

організації – учнівський договір на перенавчання без відриву від роботи. Такий договір з особою, яка шукає роботу, є цивільно-правовим і регулюється цивільним законодавством та іншими актами, що містять цивільно-правові норми. Учніський договір з працівником організації є додатковим до трудового договору й регулюється законодавством про працю й іншими актами, що містять трудові норми [385].

У ст. 216 Трудового кодексу Республіки Молдова передбачено укладення двох видів договорів на професійну підготовку, а саме: учнівського договору та договору безперервної професійної підготовки. Перший може бути укладений між роботодавцем та особою, яка шукає роботу та не має необхідної професійної кваліфікації. Такий учнівський договір є цивільно-правовим договором та регулюється Цивільним кодексом та іншими нормативними актами.

Договір безперервної професійної підготовки може бути укладений між роботодавцем та будь-яким працівником підприємства у письмовій формі, є додатковим до індивідуального трудового договору та регулюється трудовим законодавством та іншими нормативними актами про працю [388].

У Трудовому кодексі Російської Федерації інституту «учнівського договору» присвячено окрему главу 32, у якій зазначено, що роботодавець має право укладати з особою, яка шукає роботу, учнівський договір на професійне навчання, а з працівником цієї організації – учнівський договір на отримання освіти без відриву або з відривом від виробництва. Учніський договір з працівником є додатком до договору трудового [389]. Таке формулювання, по суті, характеризує учнівський договір не як самостійний, а як невід’ємну складову трудового договору, що містить додаткові умови, пов’язані з організацією навчання працівника. Прикметно, що незалежно від того, хто виступає в ролі учня – особа, яка шукає роботу, чи працівник цього підприємства, ці відносини регулюються нормами законодавства про працю та мають трудову природу.

У Трудовому кодексі Республіки Казахстан поняття «учнівський договір» не вживається. Натомість у ст. 118 передбачено, що професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації здійснюється на підставі договору

навчання. Проведення роботодавцем професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників або інших осіб, які не перебувають з ним у трудових відносинах (ті, що навчаються) може бути: 1) безпосередньо в організації (у роботодавця); 2) в організаціях освіти, що реалізують освітні програми технічної та професійної, післясередньої, вищої і післявищої освіти; 3) в інших організаціях, що здійснюють професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів [387]. Отже, на відміну від російського варіанту правового регулювання учнівства, у Казахстані договір навчання є самостійним договором, окремим від трудового, але який регулюється трудовим законодавством.

Наведений аналіз правового регулювання укладення учнівських договорів у законодавстві зарубіжних країнах передусім підтверджує необхідність законодавчого врегулювання відносин, що виникають на підставі учнівського договору в українському трудовому законодавстві.

Варто погодитися з пропозицією Н.М. Вапнярчук щодо закріплення у Трудовому кодексі України окремої глави під назвою «Учнівський договір», у якій повинні бути висвітлені такі питання: а) поняття учнівського договору; сторони учнівського договору; б) строк та форма учнівського договору; в) дія учнівського договору; г) організаційні форми учнівства; д) час учнівства; е) оплата учнівства; є) поширення на учнів трудового законодавства та законодавства про обов'язкове соціальне страхування; ж) недійсність умов учнівського договору; з) припинення учнівського договору; и) відповідальність за порушення умов учнівського договору [41, с. 141].

С.Г. Білоус виділяє такі ознаки правовідносин з професійного навчання на виробництві, як: 1) на працівників у період навчання розповсюджується трудове законодавство; 2) особа, яка проходить навчання на виробництві, зараховується до штату та входить до трудового колективу; 3) навчання проходить у процесі виконання трудової функції; 4) за виконану в процесі навчання роботу працівник отримує винагороду у вигляді заробітної плати, хоча вона і не залежить від

кількості та якості витрачених зусиль; 5) у процесі навчання працівники підпорядковані внутрішньому трудовому розпорядку [29, с. 66-67].

З огляду на ці ознаки, можна дійти висновку про трудовправову природу учнівського договору як особливого договору у трудовій сфері, вважаючи на те, що учнівський договір має самостійний предмет та є підставою виникнення не трудових, а тісно пов'язаних з трудовими правовідносин, які їм передують або їх супроводжують, з підготовки й професійної освіти працівників безпосередньо у роботодавця.

Досліджуючи правовідносини професійного навчання, окремо треба зупинитися на такому явищі, як дуальне навчання. Цей термін закріплений, зокрема, у Трудовому кодексі Республіки Казахстан, у ст. 119 якого дуальне навчання здійснюється відповідно до договору про дуальне навчання. У період проходження виробничої практики на того, хто навчається, розповсюджуються правила внутрішнього трудового розпорядку. За час проходження виробничого навчання і практики той, хто навчається, виконує певні функціональні обов'язки, які зараховуються в трудовий стаж, і за цей час може здійснюватися компенсаційна виплата [387].

Вперше в Україні поняття «дуальна освіта» з'явилося у новому Законі України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року. Згідно з ч. 10 ст. 9 дуальна форма здобуття освіти – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації зазвичай на основі договору [256].

З метою підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг роботодавець у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, періодично організовує для працівників професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації. На сьогодні це передбачено у Положенні про професійне навчання працівників на виробництві, затвердженому спільним наказом

Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року №127/151 [207].

Роботодавець має право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівняний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки.

Отже, основним юридичним фактом, на підставі якого виникають правовідносини професійного навчання працівників, є договір про направлення їх до навчального закладу для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Примірний порядок укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 серпня 2010 року №232 [248]. Цим самим наказом затверджені форми примірних договорів суб'єкта господарювання (роботодавця) з навчальним закладом, підприємством, установою, організацією, які здійснюють навчання, а також із працівником.

Ці два договори фактично виступають юридичними фактами, укладення яких у сукупності зумовлює виникнення правовідносин професійного навчання між трьома суб'єктами – працівником, роботодавцем та навчальним закладом.

Третій різновид професійного навчання, про який уже йшлося вище, складають правовідносини з професійного навчання безробітних. Вони врегульовані прийнятим на виконання положень Закону України «Про зайнятість населення» Порядком професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 31 травня

2013 року №318/655, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України від 19 червня 2013 року за №1029/23561, у п. 1.2. якого встановлено, що професійне навчання безробітних організовується на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності, поточної та перспективної потреби ринку праці з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах Державної служби зайнятості України, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або безпосередньо у роботодавців – замовників кадрів за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Згідно з п. 2.2. Порядку у разі виявлення бажання зареєстрованим безробітним пройти професійне навчання територіальний орган Державної служби зайнятості за місцем реєстрації особи як безробітної укладає договір з безробітним та видає йому направлення на професійне навчання до навчального закладу за відповідною формою [211].

У п. 6.1 Порядку передбачено, що професійне навчання безробітних організовується на договірних засадах з безробітними, роботодавцями, навчальними закладами. Для організації професійного навчання безробітних територіальними органами укладаються у письмовій формі такі договори: з навчальним закладом (договір про професійне навчання безробітних у навчальному закладі); безробітним (договір про професійне навчання безробітного); роботодавцем (договір про організацію професійного навчання безробітних на замовлення роботодавця); безробітним і роботодавцем (договір про професійне навчання безробітного в роботодавця) [211].

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

4.3. Проблемні питання підстав виникнення, зміни та припинення організаційно-управлінських правовідносин у сфері праці

У теорії трудового права серед суспільних відносин, що входять до предмету правового регулювання галузі, деякі дослідники виділяють організаційно-управлінські відносини, суб'єктами яких виступають трудові колективи, професійні спілки та роботодавці. З урахуванням останніх соціально-економічних змін, що відбуваються в Україні, питання розширення взаємодії та діалогу між працівниками та роботодавцями, участі їх представників у вирішенні питань щодо організації праці, встановлення умов праці, застосування норм трудового законодавства набувають важливого значення, що, як наслідок, зумовлює активізацію вчених-трудоиків у дослідженнях організаційно-управлінських відносин у сфері праці.

До складу організаційно-управлінських відносин, на думку В.В. Волинця, входять такі: 1) які виникають між суб'єктами цих правовідносин під час утворення професійних спілок чи інших представницьких органів на конкретному підприємстві; 2) які складаються між роботодавцем та трудовим колективом (його представниками) з приводу підготовки, підписання, виконання та контролю за належним виконанням умов колективного договору або угоди; 3) які виникають під час здійснення управління виробництвом; 4) які складаються між роботодавцем та представниками колективу найманих працівників з приводу прийняття та затвердження локальних нормативно-правових актів у межах конкретного підприємства або на регіональному, галузевому чи національному рівнях; 5) які складаються під час вирішення колективних трудових спорів між суб'єктами організаційно-управлінських відносин [53, с. 44-47]. Погоджуємося з таким підходом, адже, дійсно, об'єктом усіх вказаних видів організаційно-управлінських правовідносин є соціально-економічні інтереси, оскільки вони стосуються матеріальних інтересів як цілих трудових колективів, так і цілої галузі або регіону і кожного окремого працівника. Усі перелічені види організаційно-управлінських правовідносин у сфері праці спрямовані на покращення умов праці,

захист трудових прав працівників та досягнення згоди в цих питаннях працівниками та роботодавцем. Проте, для досягнення цілей нашого дослідження, підстави виникнення правовідносин, що виникають під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), буде об'єднано з правовідносинами, які виникають під час розгляду індивідуальних трудових спорів, та розглянуто в окремому підрозділі роботи.

Організаційно-управлінські правовідносини за своєю сутністю спрямовані на організацію та управління колективною працею, що відрізняє їх від індивідуальних трудових правовідносин та дозволяє розглядати як відносно самостійну групу відносин, що входять до предмету трудового права.

Правовідносини трудового колективу з роботодавцем виникають з моменту прийняття на роботу в трудовий колектив певного працівника та припиняються з моменту його звільнення (припинення трудового договору). Варто зауважити, що організаційно-управлінські відносини кожного працівника трудового колективу з роботодавцем виникають та припиняються для кожного працівника окремо, незалежно від правовідносин інших членів цього трудового колективу.

Правовідносини з діяльності професійних спілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань за своєю природою є такими, що супроводжують трудові. Вони виникають у зв'язку з реалізацією працівниками свого права на захист економічних та соціальних прав, включаючи право на об'єднання у професійні спілки, задля захисту своїх соціально-трудова прав і законних інтересів, і права роботодавців – на створення й участь у своїх представницьких органах відповідно до ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року №5026-VI.

Юридичним фактом, що зумовлює виникнення цих правовідносин, буде створення відповідної профспілки й організації роботодавців. Припиняються вони у зв'язку з припиненням повноважень відповідних представницьких органів.

Отже, правовідносини профспілкового органу з роботодавцем виникають з моменту його створення. З огляду на наявність прогалин у чинному законодавстві про працю, зокрема відсутність чітко визначеного строку та способу, в який

профспілка повинна повідомити роботодавця про те, що вона створена і діє на підприємстві, цікавим є визначення юридичних фактів, з настанням яких пов'язується набуття профспілкою прав та обов'язків, а також виникнення у працівників – членів профспілки – прав та гарантій, передбачених законодавством.

Дослідженню юридичних фактів, з настанням яких професійна спілка виникає як суб'єкт трудового права, присвячено чималу увагу в юридичній літературі, зокрема в публікаціях В.Л. Костюка, С.О. Сільченка, Ю.М. Гришиної, Н.Д. Гетьманцевої та ін.

На думку Ю.М. Гришиної, оскільки профспілка одночасно виступає суб'єктом як галузі трудового, так і цивільного права, варто розмежовувати цивільну і трудову правосуб'єктність професійної спілки [77, с. 71-74].

В.Л. Костюк під трудовою правосуб'єктністю професійної спілки розуміє визначену нормами трудового права правову властивість професійної спілки мати, здійснювати (реалізовувати, набувати, виконувати) трудові повноваження та пов'язані із ними трудові права і обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання [145].

Водночас професійна спілка як юридична особа є суб'єктом цивільного права. Відповідно до п. 4 ст. 91 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) цивільна правоздатність юридичної особи виникає з моменту її створення і припиняється з дня внесення до Єдиного державного реєстру запису про її припинення. Пункт 4 ст. 87 ЦК України вказує на те, що юридична особа вважається створеною з дня її державної реєстрації [412], тобто цивільна правоздатність та дієздатність у юридичної особи виникає з моменту державної реєстрації.

Однак професійна спілка має певні особливості порівняно з іншими юридичними особами. З огляду на положення ст. 36 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні дотримуватися Конституції України, законів та

інших нормативно-правових актів [267]. Проте в самому Законі не регламентовано процедуру створення профспілки та не визначено мінімальної кількості працівників, необхідної для її створення. У ст. 16 йдеться лише про легалізацію профспілок, зокрема вказано, що «профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу.

Для легалізації профспілок, об'єднань профспілок їх засновники або керівники виборних органів подають заяви. До заяви додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань.

На підставі поданих профспілкою, об'єднанням профспілок документів легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус за ознаками, визначеними статтею 11 цього Закону, включає профспілку, об'єднання профспілок до реєстру об'єднань громадян і видає профспілці, об'єднанню профспілок свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу [267].

Статус організацій всеукраїнської профспілки чи профспілки іншого статусу визначається статутом цієї профспілки. Про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки, надсилають легалізуючому органу за місцем свого знаходження повідомлення із посиланням на свідоцтво про легалізацію профспілки, на підставі якого вони включаються до реєстру об'єднань громадян. Первинні профспілкові організації також письмово повідомляють про це роботодавця.

Створення профспілки означає проведення установчих зборів, на яких затверджується її статут [267].

З наведених норм випливає, що профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу, і роботодавець не має права вимагати легалізації профспілки, яка може бути проведена будь-коли і має на меті лише підтвердити статус профспілки (первинна, місцева, обласна, регіональна, республіканська, всеукраїнська).

Останнє твердження знайшло відображення у Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 року «положення ст. 16 Закону в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної з метою забезпечення і захисту інтересів працівників організації як профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки, не відповідають ч. 3 ст. 36 Конституції України» [302].

У Примірному положенні про первинну профспілкову організацію – організаційну ланку членської організації Федерації профспілок України, затвердженому постановою Президії Ради ФПУ від 15 листопада 2000 року № П-30-7 (далі – Положення) передбачено, що первинна профспілкова організація створюється відповідно до статуту профспілки за наявності не менше трьох осіб, які виявили бажання утворити первинну профспілкову організацію. Рішення про створення первинної профспілкової організації приймається зборами (конференцією) членів профспілки або осіб, які бажають утворити організацію. Одночасно приймається рішення про входження до певної профспілки. Про прийняте рішення повідомляється виборному органу відповідної територіальної організації профспілки, а там, де її немає – центральному органу профспілки (п.п. 1.2-1.3 Положення) [225].

Таким чином, оскільки професійна спілка вважається створеною з моменту проведення установчих зборів та затвердження статуту, це дає підстави стверджувати, що правосуб'єктності вона набуває саме з цього моменту, а не з моменту державної реєстрації профспілки як юридичної особи, як це передбачено у ЦК України. Підставою для такого твердження є те, що відповідно до ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання

профспілок. У разі невідповідності поданих документів профспілки, об'єднання профспілок зазначеному статусу легалізуючий орган пропонує профспілці, об'єднанню профспілок надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу. Тому на підставі положень Закону основним юридичним фактом, з яким пов'язується виникнення правосуб'єктності профспілки, є факт проведення установчих зборів та затвердження статуту [327, с. 42].

Водночас утворення профспілки на підприємстві, в установі, організації зумовлює виникнення у працівників, які увійшли до складу її членів, цілого ряду гарантій, яких повинен дотримуватися роботодавець. Наприклад, КЗпП України передбачає випадки звільнення працівника з роботи, коли необхідно отримати попередній дозвіл профспілкового органу (ст. 43), зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є (ч. 2 ст. 41 Закону) тощо. Відповідно, роботодавець для організації співпраці з профспілкою повинен бути належним чином повідомлений про її створення. Проте чинне законодавство питанню налагодження взаємодії новоствореної профспілки з роботодавцем майже не приділяє уваги. Зокрема, у ч. 7 ст. 16 Закону закріплено лише, що первинні профспілкові організації також письмово повідомляють роботодавця про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки.

Отже, істотною проблемою під час застосування наведених норм є відсутність у законодавстві чіткого порядку повідомлення роботодавця про створення профспілки та обов'язку останньої надавати для ознайомлення статут, протокол установчих зборів, на підставі яких було створено профспілку. Роботодавцеві необхідно знати персональний склад виборного органу профспілки, а також загальну кількість і склад працівників підприємства, що є її членами. Без цих даних роботодавець не матиме можливості виконувати вимоги закону відносно забезпечення прав профспілки та її членів.

Згідно із ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною [267]. Таким чином, належне повідомлення роботодавця про створення та початок діяльності профспілки є необхідним, для того щоб роботодавець зі свого боку міг пересвідчитися у створенні профспілки саме його працівниками, знав, яку інформацію та щодо яких працівників він повинен надавати на запит цієї профспілки у передбачених законом випадках тощо, тобто належним чином міг реалізувати обов'язки, покладені на нього законодавством.

З огляду на положення ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», сторонами якого згідно з абз. 5 ст. 4 на локальному рівні є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації та сторона роботодавця, соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур. Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна зі сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом [272].

Отже, на етапі становлення відносин соціального діалогу між роботодавцем і первинною профспілкою на підприємстві, роботодавцю потрібна інформація і документи про статус профспілки, її членів, склад виборного органу, порядок прийняття таким органом рішень тощо.

Таким чином, 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. Якщо роботодавцю не були надані для ознайомлення документи про створення профспілки, він може попросити надати їх для ознайомлення на підставі ч. 2 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки,

їх права та гарантії діяльності», у якій зазначено, що діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною.

Невиконання роботодавцем вимог профспілки внаслідок відсутності необхідної інформації (за умови, що роботодавець вжив заходів для її отримання), зумовленої недобросовісними діями профспілки, не може вважатися порушенням чинного законодавства з боку роботодавця.

Серед гарантій діяльності профспілок та реалізації прав її членів, яких повинен дотримуватись роботодавець, у ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено інформування профспілкової організації та проведення з нею консультацій щодо запланованих звільнень працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру. Так, у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше ніж за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [267].

Проте, з огляду на вище викладені аргументи, якщо рішення роботодавця щодо проведення змін в організації виробництва і праці, що мають наслідком скорочення чисельності або штату працівників, були ним прийняті до моменту створення профспілки, або після її створення, але до моменту отримання роботодавцем інформації, в тому числі, копій відповідних документів щодо її створення, вони вважаються такими, що прийняті з дотриманням вимог законодавства про працю і не підлягають скасуванню чи перегляду.

Отже, виникнення у новоствореної первинної профспілкової організації, а також у працівників підприємства, які вступили до такої первинної профспілкової організації та/або увійшли до керівного складу її виборного органу, прав та гарантій, передбачених статтями 43, 49-4, 246, 252 КЗпП України, статтями 19, 22, 39, 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», зумовлене не тільки фактом створення такої профспілкової організації, але й безпосередньо пов'язане з моментом належного повідомлення роботодавця про цей факт та надання відповідних підтверджувальних документів.

Недосконалість існуючих правових норм та механізмів призводить до ситуацій, коли у суб'єкта виникає можливість зловживати своїм правом. Прогалини, що стосуються строків, процедур чи покладення на профспілкову організацію обов'язків, які прямо не закріплені у 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.

Правовідносини щодо діяльності професійних спілок, їх об'єднань, зважаючи на положення ст. 18 Закону України «Про професійні спілки, їх прав та гарантії діяльності», припиняються шляхом реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску). Відповідне рішення про реорганізацію чи ліквідацію (саморозпуск) приймається з'їздом (конференцією), загальними зборами відповідно до статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок. Діяльність профспілок, їх об'єднань, яка порушує Конституцію України та закони України, може бути заборонена лише за рішенням місцевого суду, а профспілок зі статусом всеукраїнських і республіканських та об'єднань профспілок з відповідним статусом – лише за рішенням Верховного Суду України [267].

Правовідносини щодо діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань з питань представництва інтересів та захисту прав роботодавців виникають з моменту їх створення у порядку, передбаченому Законом України «Про

організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», зокрема, згідно із ст. 10 якого рішення про утворення організації роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) роботодавців, що оформлюється протоколом установчого з'їзду (конференції), який підписують головуючий та секретар установчого з'їзду (конференції). Невід'ємною частиною протоколу є реєстр осіб, які брали участь в установчому з'їзді (конференції). Установчий з'їзд (конференція) затверджує статут організації роботодавців, обирає її керівні органи, вирішує інші питання, пов'язані зі створенням організації роботодавців [255]. Порядок утворення організацій роботодавців встановлений у ст. 11 цього ж Закону. Крім того, у Законі передбачена обов'язкова державна реєстрація всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, інших організацій роботодавців, їх об'єднань, яка здійснюється в порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань».

Припинення правовідносин з діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань відповідно до ст. 17 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» відбувається шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення чи ліквідації на підставі відповідного рішення з'їзду (конференції) організації, об'єднання, прийнятого у визначеному статуті порядку, або у примусовому порядку за рішенням суду. Припинення організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців також здійснюється у порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань».

Таким чином, особливим видом організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві є соціально-партнерські, які в юридичній літературі з трудового права називаються по-різному, зокрема соціально-партнерськими, правовідносинами в соціально-трудої сфері, правовідносинами із соціального діалогу, колективними трудовими правовідносинами. Загальновизнано, що до них належать, окрім розглянутих вище правовідносин, пов'язаних із діяльністю трудових колективів та/або профспілок, як представників інтересів найманих

працівників та роботодавців, їх представницьких органів, правовідносини, пов'язані з веденням колективних переговорів; з укладенням колективних договорів, угод та вирішенням колективних трудових спорів.

Правові проблеми теорії колективних трудових відносин неодноразово ставали предметом дослідження українських науковців у різноманітних аспектах. Варто згадати наукові праці С.В. Венедіктова, А. Р. Мацюка, В.І. Процевського, Г.І. Чанишевої та ін. Водночас питання про підстави виникнення та припинення колективних трудових правовідносин є недостатньо дослідженими в науці трудового права, оскільки, як вказує Г.І. Чанишева, як і раніше, сучасні дослідники зосереджують увагу на розробленні різних аспектів вчення про юридичні факти як підставах виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин. На думку Г.І. Чанишевої, до колективних трудових правовідносин належать такі правовідносини: з участі працівників в управлінні підприємством (установою, організацією); з ведення колективних переговорів із укладення колективних договорів, угод; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань; із представництва та захисту прав і законних інтересів відповідно працівників і роботодавців; з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [416, с. 562].

Розглянемо юридичні факти, які зумовлюють виникнення, зміну та припинення колективних трудових правовідносин. Як вважає В.А. Андропова, правовідносини, пов'язані з участю трудових колективів в управлінні підприємствами (установами, організаціями), у встановленні та зміні умов праці, виникають на підставі факту укладення трудового договору, адже укладаючи трудовий договір із роботодавцем, працівник стає членом трудового колективу і реалізує одне з колективних трудових прав – право на участь в управлінні підприємством (установою, організацією). Отже, робить висновок дослідниця, трудовий договір як юридичний факт є підставою виникнення не тільки індивідуальних трудових правовідносин, а й окремих видів колективних трудових правовідносин [16, с. 88].

Свою позицію відстоює також і Г.І. Чанишева: «Трудові колективи наділені повноваженнями у встановленні і зміні колективних умов праці, в укладенні колективного договору, у встановленні тривалості робочого часу та часу відпочинку, забезпеченні трудової дисципліни, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, в утворенні комісій з трудових спорів та інших органів, у визначенні та затвердженні переліку та порядку надання соціальних пільг, вирішенні разом з роботодавцем питань соціального розвитку, включаючи поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування членів трудового колективу та їхніх сімей, щодо участі в матеріальному і моральному стимулюванні праці, у заохоченні винахідницької та раціоналізаторської діяльності та деякими іншими повноваженнями» [415, с. 42].

Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП №98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», де це необхідно, вживаються заходи, що відповідають умовам країн, з метою сприяння повному розвитку і використанню процедури ведення переговорів на добровільній основі між підприємцями й організаціями підприємців, з одного боку, і організаціями працівників, з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

Підставою виникнення правовідносин із ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод, на думку Г.І. Чанишевої, є письмове повідомлення з пропозицією про початок колективних переговорів. У такому разі має місце односторонній юридичний акт, що виражає волевиявлення однієї із сторін колективного договору, угоди. За своєю юридичною природою цей акт є актом реалізації права. Йдеться про реалізацію закріпленого у ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. Виражене в цьому односторонньому акті волевиявлення однієї сторони породжує обов'язок іншої сторони розпочати колективні переговори, які друга сторона повинна розпочати протягом семи днів відповідно до ч. 2 ст. 10 Закону [416, с. 563].

Чинним законодавством не передбачено відповідальності підприємства чи його посадових осіб за не укладення колективного договору або за не виявлення ініціативи щодо його укладення, крім випадків, коли такі особи ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, або навмисно порушили семиденний строк з дня початку переговорів, або не забезпечили роботи відповідної комісії у визначені сторонами строки. Зокрема, за ухилення від участі в колективних переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди особи, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи згідно зі статтею 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» можуть бути притягнуті до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а також до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з посади. Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди або відповідних комісій.

Правовідносини із ведення переговорів з укладення колективних договорів, угод, на думку Г.І. Чанишевої, можуть виникати на підставі судового рішення про зобов'язання сторони, яка відмовилась від участі у переговорах, вступити у переговори [416, с. 564].

Водночас А.З. Долова стверджує, що відносини з укладення колективних договорів та угод, на відміну від відносин із ведення колективних переговорів, можуть виникати на підставі судового рішення про незаконну відмову від укладення колективного договору чи угоди [95, с. 229].

На жаль, вищенаведені твердження вчених не підкріплені конкретними прикладами із судової практики. Намагання дисертанта знайти хоч одне судове рішення в практиці національних судів про зобов'язання розпочати колективні переговори або укласти колективний договір (угоду) також не дали результату. Таким чином, можна стверджувати, що на сьогодні не отримали поширення випадки виникнення відносин із ведення колективних переговорів або укладення колективних договорів (угод) на підставі рішення суду. До того ж, аналізуючи

міжнародні акти, законодавство про працю та судову практику, можна дійти висновку про те, що виникнення таких відносин шляхом зобов'язання сторін вступити в колективні переговори або укласти колективний договір не зовсім відповідає їх правовій природі та призначенню. Хоча все ж в окремих положеннях Закону України «Про колективні договори і угоди» законодавець застосовує імперативні норми. Зокрема, у ч. 6 ст. 9 встановлено, що в разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору [250]. Проте і в цьому випадку основним юридичним фактом для виникнення правовідносин з ведення колективних переговорів є виключно волевиявлення сторін.

На думку В.І. Миронова, підставами зміни правовідносин із ведення колективних переговорів є юридичний факт – волевиявлення учасників цих переговорів, які можуть змінювати і доповнювати свою позицію на переговорах [178, с. 153], а підставами зміни правовідносин з укладення колективних договорів і угод є волевиявлення сторін щодо внесення змін у ці правові акти шляхом укладення відповідної угоди.

Згідно зі ст. 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором, угодою [250]. У цьому зв'язку варто піддати сумніву твердження В.А. Андронові, що, крім волевиявлення сторін, підставою зміни колективних правовідносин з укладення колективних договорів може виступати такий юридичний факт, як правомірна одностороння дія – публічний акт, а саме рішення уповноваженого державного органу, яким визнано недійсними окремі положення колективних угод і колективних договорів [16, с. 114]. Насправді, чинним законодавством на сьогодні не врегульовано механізму визнання недійсними положень колективних договорів і угод у судовому порядку чи будь-яким іншим рішенням державного органу. Про недійсність умов колективного договору

згадується лише у ст. 16 Кодексу законів про працю України та в ч. 2 ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди», де вказано, що умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

У ч. 11 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачена повідомна реєстрація колективних договорів і колективних угод місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування, а для галузевих (міжгалузевих) і територіальних (обласні та республіканська) – центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики. При цьому, виходячи із змісту Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року №115, реєструючий орган може надавати лише рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства, а у повідомній реєстрації може бути відмовлено лише в разі, коли подані на реєстрацію примірники угоди (договору) не є автентичними [263]. Таким чином, орган, який займається повідомною реєстрацією колективних договорів та угод не має права вимагати від сторін внесення змін до колективних договорів. Він може дати відповідні рекомендації та повідомити про суперечливі положення, а сторони можуть або самостійно прийняти рішення про внесення змін до договору, або просто не застосовувати положення, які суперечать законодавству.

Аналіз існуючої судової практики дає підстави стверджувати, що окремий працівник не може звернутися до суду з вимогами про визнання недійсними будь-яких положень колективного договору або всього договору, адже він не є стороною цього договору й не може представляти інших працівників, права й інтереси яких врегульовані колективним договором. Так, наприклад Шевченківський районний суд міста Києва у рішенні від 09 листопада 2017 року по справі №761/34161/17 за позовом ОСОБА_1 до Державного концерну «Укроборонпром», третя особа: Первинна профспілкова організація

«Укроборонпром», про визнання частково недійсним колективного договору вказав: «Можливість судового порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) процесуальним законодавством та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не передбачена, крім визначених законом випадків. Цей законодавчий акт передбачає примирно-третейську процедуру та систему організаційних структур із належною компетенцією щодо узгодження інтересів конфліктуючих сторін. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Відтак колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних, – це спори непозовного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом. ... Так, сторонами колективного договору, в даному випадку, є адміністрація в особі генерального директора та трудовий колектив в особі Голови Ради трудового колективу. Разом із тим, позивач звернувся до суду із позовом, вважаючи, що укладенням колективного договору порушені його особисті трудові права. При цьому, позивач не ставить перед судом питання про нерозповсюдження особисто на нього, на його думку, нікчемних положень колективного договору, а просить визнати недійсним окремі пункти останнього, при цьому не маючи повноважень, в даному випадку, представляти інтереси усього трудового колективу, яким було схвалено відповідний колективний договір» [303].

З огляду на те, що колективні договори й угоди за своєю природою є нормативно-правовими договорами, і визнання їх положень недійсними може вплинути на правове становище всіх найманих працівників, на нашу думку, стороною такого спору може бути лише відповідний представницький орган найманих працівників, а не окремий працівник.

Незважаючи на те, що питання судового порядку розгляду колективних трудових спорів уже тривалий час є предметом наукових дискусій, на сьогодні безпосереднє вирішення в судовому порядку колективних трудових спорів законодавством не передбачено, крім випадків, зазначених у статтях 23, 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ч. 5 ст. 20, ч. 2, 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності».

Проте у питаннях визнання окремих положень чи загалом колективних договорів, угод недійсними, зважаючи на їхню недостатню регламентацію у законодавстві, на нашу думку, варто передбачити механізм вирішення таких колективних трудових спорів, у тому числі й у судовому порядку, встановивши суб'єктів, які можуть звертатися до суду з вимогою про визнання колективного договору чи угоди недійсними, підстави визнання та наслідки визнання недійсними колективного договору чи угоди, підсудність таких справ тощо.

Повертаючись до розгляду юридичних фактів, які зумовлюють динаміку колективних трудових правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод, точніше визначення підстав їх припинення, варто зазначити, що думки вчених з цього приводу розходяться. В.А. Андронova вважає, що вони припиняються за такими підставами, як закінчення строку дії зазначених актів, дострокове припинення колективної угоди чи колективного договору за угодою сторін; визнання колективної угоди або договору недійсними у судовому порядку [16, с. 135].

Натомість Г.І. Чанишева стверджує, що варто виокремлювати ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод та виконання зазначених актів, що знаходиться за межами правовідносин, які розглядаються. Саме тому професор зазначає, що підставою припинення колективних трудових правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод не можна вважати названі вище юридичні факти. На її думку, з підписанням уповноваженими представниками сторін колективного договору, угоди завершується реалізація права на колективні переговори і укладення зазначених

актів. Отже, підставою припинення колективних трудових правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод варто вважати підписання зазначених актів уповноваженими представниками сторін [416, с. 564].

Відповідно до ч. 3 ст. 13 Закону України «Про колективні договори і угоди» після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу. Угода (генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів [250].

Отже, у реалізації права на колективні переговори й укладення колективних договорів, угод видається можливим виділити такі юридичні факти: ініціювання колективних переговорів однією із сторін; утворення робочої комісії із представників сторін для ведення колективних переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди; початок колективних переговорів та розроблення проекту колективного договору, угоди; проведення консультацій і експертиз; узгодження розбіжностей; завершення переговорів і підписання колективної угоди, схвалення і підписання колективного договору.

Можна дійти висновку, що підставою виникнення правовідносин із ведення колективних переговорів щодо укладення колективного договору визначальним юридичним фактом є волевиявлення сторін колективних відносин, а підставами зміни правовідносин з укладення колективних договорів і угод – волевиявлення їх сторін щодо внесення змін у ці правові акти шляхом укладення відповідної угоди.

4.4. Особливості юридичних фактів у правовідносинах з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів

Правовідносини з вирішення трудових спорів за своєю природою є процесуальними відносинами, що залежно від суб'єкта в науковій літературі поділяють на правовідносини по вирішенню індивідуальних трудових спорів і правовідносини по вирішенню колективних трудових спорів.

Однак, на думку Ю.В. Вусенко не всі процесуальні правовідносини, які виникають під час вирішення трудового спору є трудовими процесуальними правовідносинами. Характер процесуальних правовідносин визначається законом, а також підставою його виникнення. Для різних органів, які розглядають трудовий спір, характер процесуальних правовідносин залежить від того, яким законом регулюється процес розгляду спору в ньому. Якщо спір розглядається в досудовому порядку комісією по трудових спорах, примирною комісією чи трудовим арбітражем, то виникають трудові процесуальні правовідносини, оскільки процес розгляду спору регулюється законодавством про працю. Під час звернення до суду, а також під час розгляду індивідуальних трудових спорів у суді виникають цивільні процесуальні правовідносини, оскільки сам порядок звернення до суду, а також порядок судового розгляду трудових спорів і відносини, які при цьому виникають, регулюються нормами цивільно-процесуального права, за деякими винятками, встановленими нормами трудового права саме для трудових спорів. Однак винятки, встановлені нормами трудового права, ніякою мірою не впливають на правову природу цих правовідносин. Таким чином, під час розгляду трудових спорів залежно від виду законодавства можуть виникати три види процесуальних правовідносин між юрисдикційними органами і сторонами спору: трудові процесуальні; цивільно-процесуальні; адміністративно-процесуальні [56].

В.В. Волинець виокремлює такі особливості правовідносин під час вирішення колективних трудових спорів: 1) моментом виникнення спору потрібно вважати: а) складання протоколу розбіжностей у випадку спору щодо укладання

колективного договору (угоди); б) одержання стороною найманих працівників від сторони роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і незгода з таким рішенням; в) порушення передбачених законом строків розгляду вимог за відсутності відповіді від сторони роботодавця; 2) про виникнення спору представницький орган найманих працівників зобов'язаний у триденний строк письмово поінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та НСПП; 3) розгляд спору здійснюється: а) примирною комісією щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди; б) трудовим арбітражем у разі неприйняття рішення у встановлені законом строки, щодо виконання колективного договору, угоди або окремих її положень, невиконання вимог законодавства про працю; 4) для вирішення спору передбачений примирно-третейський порядок за винятком передбачених ст.ст. 23, 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ч. 7 ст. 20, ч. 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» випадків судового розгляду; 5) якщо примирно-третейські процедури не призвели до вирішення спору, роботодавець ухиляється від примирних процедур чи не виконує мирову угоду, працівники мають право на страйк, який застосовується як крайній засіб вирішення колективного трудового спору та ін. [52, с. 68].

Отже, правовідносини, які виникають під час вирішення колективних трудових спорів, характеризуються такими ознаками: вони врегульовані нормами трудового права, одними із суб'єктів їх є примирні органи: примирна комісія, трудовий арбітраж, встановлені спеціальні строки розгляду цими органами спорів, особливий порядок виконання рішень по колективних трудових спорах.

У колективних трудових спорах суб'єктом правовідносин є наймані працівники або їх представницькі органи. Представництво в цьому випадку виникає не на підставі закону чи довіреності, а на підставі рішення зборів чи конференції найманих працівників, про орган чи особу, яка буде представляти їх

інтереси. Суб'єктом також можуть бути виборні органи відповідної профспілкової організації, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка чи об'єднання профспілок. Окремим суб'єктом під час вирішення колективних трудових спорів є примирні органи, завданням яких є урегулювати цей спір.

Змістом цих правовідносин є взаємні суб'єктивні права та юридичні обов'язки між відповідною стороною і органом, який вирішує цей спір.

Підставою виникнення правовідносин по вирішенню колективних трудових спорів є юридичний факт, тобто дії або події, з якими закон пов'язує виникнення, зміну або припинення трудових процесуальних правовідносин. Тут зазвичай мають місце складні юридичні факти. Наприклад, для того щоб виникли правовідносини між найманими працівниками і примирною комісією, необхідно, щоб сторони спочатку створили таку комісію, а потім передали їй матеріали необхідні для розгляду спору. Однак у цьому випадку відсутні правовідносини по зверненню до вказаної комісії.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» підставою виникнення відносин з вирішення колективних трудових спорів є момент, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло [260].

Підставами зміни правовідносин по розгляду колективних трудових спорів є часткова відмова працівників від заявлених вимог або угода про задоволення частини заявлених вимог.

Припиняються такі правовідносини з підстав, як-от: відмова суб'єкта, який був ініціатором спору, від своїх вимог; укладення угоди між сторонами спору про

врегулювання розбіжностей, які стали предметом колективного трудового спору, в тому числі й на підставі пропозицій, вироблених примирною комісією; винесення рішення трудовим арбітражем, якщо воно було визнане сторонами обов'язковим для виконання; момент виконання рішення (постанови) юрисдикційного органу, по суті, спору.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» моментом виникнення колективного трудового спору (конфлікту) є одержання уповноваженим представницьким органом найманих працівників або профспілкою від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли передбачені законом строки розгляду вимог, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло [260].

Для виникнення правовідносин, пов'язаних із колективними трудовими спорами, необхідна наявність кількох взаємопов'язаних юридичних фактів. Так, для проведення страйку наймані працівники мають висунути вимоги до роботодавця, у разі відмови в задоволенні яких уповноважений орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки працівників приймає рішення про незгоду з рішенням роботодавця та зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення про виникнення колективного трудового спору.

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. Для виникнення правовідносин із 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 того, як окремих юридичний факт може бути залучення до роботи комісії незалежного посередника; проведення консультацій сторонами колективного трудового спору із центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування й іншими зацікавленими органами (ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [260].

За галузевою належністю елементів юридичного фактичного складу виділяють однорідні, 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). Також у випадках заборони проведення страйку, передбачених у ст. 24 Закону, коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до обласного, Київського і Севастопольського міського суду [260].

Варто також відзначити, що один юридичний факт або юридичний фактичний склад може зумовити настання комплексу правовідносин, що належать

до різних галузей права. Наприклад, факт визнання страйку незаконним за рішенням суду зумовлює виникнення права в роботодавця вимагати від працівників приступити до виконання трудових обов'язків, а особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством (ст. 32 Закону). Окрім цього, згідно із ст. 34 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» роботодавцю відшкодовуються збитки, заподіяні роботодавцю страйком, який був визнаний судом незаконним, органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать) [260].

Підставами припинення відносин із вирішення колективних трудових спорів є прийняття рішення примирною комісією або трудовим арбітражем щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту); прийняття працівниками рішення про відмову від заявлених вимог, відміну або про припинення страйку, укладення сторонами угоди про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), рішення суду про визнання страйку незаконним.

Юрисдикційні правовідносини у сфері праці виникають здебільшого у зв'язку з вирішенням спору про право. Вони характеризуються тим, що його обов'язковим учасником є орган, наділений законом повноваженнями розглядати відповідний трудовий спір та виносити обов'язкове для виконання рішення. За своїм суб'єктним складом юрисдикційне правовідношення є, як мінімум, тристороннім. У ньому беруть участь такі сторони: сторона, чиє право вже порушене (або є загроза його порушенню); сторона, яка порушила відповідне право; юрисдикційний орган, який виносить рішення по суті спору.

Юридичним фактом, що зумовлює виникнення юрисдикційного правовідношення, є офіційне звернення зацікавленої сторони за вирішенням спору. Відповідний орган зобов'язаний прийняти це звернення (заяву) і розглянути його по суті в межах визначених законом строків за нормами

трудового та цивільного процесуального законодавства. Таким чином, ці відносини виникають на підставі правомірної дії юридичного індивідуального акту – заяви.

Підставою виникнення 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.

Так, працівник має право звернутися із заявою до комісії по трудових спорах або з позовною заявою до суду для захисту порушеного права чи законного інтересу, якщо працівник і роботодавець не врегулювали розбіжності, що виникли між ними шляхом безпосередніх переговорів.

На нашу думку, підставою виникнення власне процесуальних правовідносин із розгляду та вирішення індивідуального трудового спору є звернення однієї зі сторін (працівника чи роботодавця) до відповідного юрисдикційного органу. Зокрема, згідно із ст. 225 КЗпП України працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком.

Відповідно до ст. 233 КЗпП України працівник має право звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком [131].

Підставою виникнення процесуальних правовідносин із розгляду індивідуального трудового спору може бути також звернення роботодавця до суду з позовом про стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної

підприємству, установі, організації, право на яке він має протягом одного року з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

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.

Під час розгляду трудового спору сторони мають право укласти мирову угоду. Але при її затвердженні суд повинен перевірити, чи не суперечить ця угода закону і чи не порушуються нею інтереси держави, права й охоронювані законом інтереси сторін. Зокрема, чи не позбавляється працівник мировою угодою заробітної плати за час вимушеного прогулу, чи не звільняє ця угода винну особу від обов'язку відшкодувати заподіяну підприємству незаконним звільненням шкоду. Відповідно до ст. 207 Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК України) мирова угода укладається сторонами з метою врегулювання спору на підставі взаємних поступок і має стосуватися лише прав та обов'язків сторін. У мировій угоді сторони можуть вийти за межі предмета спору за умови, що мирова угода не порушує прав чи охоронюваних законом інтересів третіх осіб. Сторони можуть укласти мирову угоду і повідомити про це суд, зробивши спільну письмову заяву, на будь-якій стадії судового процесу. До ухвалення судового рішення у зв'язку з укладенням сторонами мирової угоди суд роз'яснює сторонам наслідки такого рішення, перевіряє, чи не обмежені представники сторін вчинити відповідні дії. Укладена сторонами мирова угода затверджується ухвалою суду, в резолютивній частині якої зазначаються умови угоди. Затверджуючи мирову угоду, суд цією ж ухвалою одночасно закриває провадження у справі.

У ст. 208 ЦПК України встановлено, що виконання мирової угоди здійснюється особами, які її уклали, в порядку і в строки, передбачені цією угодою. У разі невиконання затвердженої судом мирової угоди ухвала суду про затвердження мирової угоди може бути подана для її примусового виконання в порядку, передбаченому законодавством для виконання судових рішень [413].

Мирова угода за своєю правовою природою є договором, який укладається сторонами з метою припинення спору, на умовах, погоджених сторонами. Мирова угода не приводить до вирішення спору по суті, вона ґрунтується на взаємовигідних для обох сторін умовах і повинна виконуватися добровільно. У протилежному разі мирова угода, затверджена (визнана) судом, може бути підставою для примусового виконання.

Припиненням відносин з вирішення індивідуальних трудових спорів у юридичній літературі вважається момент виконання рішення (постанови) юрисдикційного органу по суті спору [383, с. 160] або реальне відновлення порушеного права на підставі винесеного рішення [178, с. 162].

Розглядаючи питання правовідносин з вирішення трудових спорів, не можна обійти увагою тривалу й досі дискусію в науці трудового права з приводу ідеї запровадження трудової юстиції, що має як своїх прихильників, так і противників.

На переконання С.І. Запари, порядок вирішення трудових спорів повинен встановлюватися спеціальним законом, у якому мають бути детально регламентовані засади позасудового вирішення спору та окреслені загальні засади судового порядку вирішення трудових спорів про права. Принциповим моментом формування та розвитку трудової юстиції, як вважає вчена, має стати кваліфікаційний поділ трудових спорів на спори про права та спори про інтереси. При цьому трудовими спорами про права, а саме невирішеними розбіжностями, що виникають із приводу виконання прав і обов'язків, встановлених нормативно-правовими актами з питань трудових правовідносин, колективними договорами і угодами, нормативними актами роботодавця, трудовим договором (контрактом) та необхідністю тлумачення колективних договорів і угод та трудового договору (контракту), мають окрім позасудових органів (наприклад, трудовим арбітражем) опікуватися судові органи [105, с. 54].

На підставі проаналізованого досвіду зарубіжних країн, у яких спеціалізована трудова юстиція функціонує багато десятиріч і навіть століть, Г.І. Чанишева вважає і в Україні доцільним заснувати спеціальні суди для

вирішення спорів, що впливають із трудових і соціально-забезпечувальних правовідносин (соціально-трудова юстиція). Формування соціально-трудова юстиції, на її думку, може відбуватися поетапно: спочатку шляхом утворення спеціалізованих відділень при судах загальної юрисдикції, а в подальшому – утворення самостійного механізму з декількох інстанцій. Для вирішення справ у таких судах необхідною є розробка окремого кодексу, який би передбачав усі особливості розгляду зазначеної категорії спорів [414, с. 82].

Загалом не заперечуючи актуальності та важливості проблеми трудової юстиції, на наше переконання, у найближчий час ці пропозиції залишатимуться лише на рівні теоретичних концепцій, адже навіть виділення окремої спеціалізації в межах існуючої судової системи потребує значних коштів на матеріальне, фінансове, кадрове забезпечення, які на сьогодні відсутні. Крім того, на рівні доктрини трудового права необхідна ґрунтовна розробка концепції трудового процесуального права, що також потребує часу та багатьох зусиль.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладено найбільш вагомі наукові результати 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 відносин 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 самотійно, 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 умови 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 виокремилося 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 недійсним.

13. З огляду на стрімкий розвиток інформаційних технологій необхідно законодавчо передбачити можливість ознайомлення працівників в електронній

формі з локальними нормативно-правовими актами й іншими документами, пов'язаними з трудовою діяльністю, а також укладення та зміну умов трудових договорів в 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 в 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 нормативному 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 нормативний акт, передбачений частиною другою цієї статті;
- працівник ознайомлений з цим локальним нормативним 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 нормативним 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 впливає 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, на нашу думку, 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 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 зміни 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 праві. Отже, доцільно

доповнити проект Трудового кодексу України окрему главу 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; г) 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов А.И. Правоотношение: функциональные аспекты. *Известия ВУЗов. Правоведение*. Санкт-Петербург, 2008. №2. С. 178-189.
2. Абрамова А.А. Эффективность механизма правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Красноярск, 2006. 24 с.
3. Авдюков М. Г. Судебное решение. Москва: Госюриздат, 1959. 192 с.
4. Агарков М.М. Обязательства по советскому гражданскому праву. Москва: Юриздат НКЮ СССР, 1940. 192 с.
5. Агашев Д.В. О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России. *Вестник Томского государственного университета*. 2012. №2(4). С. 55-66.
6. Аكوпова Е.М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние: автореферат дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2003. 38 с.
7. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. Москва: Госюриздат, 1955. 176 с.
8. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. Москва: Госюриздат, 1961. 271 с.
9. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. Москва: Проспект, 2009. 334 с.
10. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. Москва: Юрид. лит., 1966. 187 с.
11. Алексеев С.С. Общая теория права в 2-х т. Москва: Юрид. лит., 1982. Т. 2. 360 с.
12. Алексеев С.С. Право: азбука-теория-философия: Опыт комплексного исследования. Москва: Статут, 1999. 712 с.
13. Алексеев С.С. Теория государства и права: учебник /под ред. С.С. Алексеева. Москва: Юрид. лит., 1985. 480 с.

14. Аналіз практики розгляду районними судами м. Києва справ за трудовими спорами (поновлення на роботі, стягнення сум у зв'язку із незаконним звільненням або затримкою у виплаті заробітної плати, відшкодування шкоди по КЗпП України, в т.ч. моральної). Проблемні та спірні питання правозастосування. URL: <http://kia.court.gov.ua/sud2690/uzah/80> (дата звернення: 31.05.2017).

15. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.

16. Андронова В.А. Юридичні факти у трудовому праві України: монографія. Одеса: Видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2014. 198 с.

17. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Хмельницький, 2003. 195 с.

18. Бабаєв В.К. Презумпции в российском праве и юридической практике. *Проблемы юридической техники*: сборн. ст. / под ред. В. М. Баранова. Н. Новгород, 2000. С. 323-330.

19. Бабаєв В.К. Презумпции в советском праве. Горький: Изд-во ГВШ МВД СССР, 1974. 124 с.

20. Балюк М.І., Гончарова Г.С. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство. *Право України*. 1996. №11. С. 33-37.

21. Барабаш А.К. вопросу о некоторых свойствах трудовых правоотношений. *Государство и право*. 2000. №12. С. 5-10.

22. Баринов О.В. Понятие и функции юридических фактов в трудовом праве. *Правоведение*. 1986. №5. С. 77-78.

23. Баринов О.В. Юридические факты в советском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Ленинград, 1980. 190 с.

24. Бару М.И. Признание трудового договора недействительным. *Советская юстиция*. 1972. №4. С. 7-8.

25. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. Москва: Юрид. лит., 1972. 248 с.

26. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань: КГУ, 1976. 176 с.

27. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань: Изд-во КГУ, 1989. 183 с.
28. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2015 рр. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 31.05.2018).
29. Білоус С.Г. Відносини професійної підготовки кадрів на виробництві. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО»*. 2012. Вип. 19. С. 64-67.
30. Бобровник С.В. Компроміс і конфлікт: методологічні підходи до дослідження. *Правова держава*. 2009. Вип. 20. С. 110-118.
31. Бобылев А.И. Механизм правового воздействия на общественные отношения. *Государство и право*. 1999. №5. С. 104-109.
32. Бодерскова Г.С. Юридические факты в процессе развития трудового правоотношения: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 1983. 22 с.
33. Бойко А.К. Щодо правовідносин із працевлаштування. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «ПРАВО»*. 2012. Вип. 19. С. 61-63.
34. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. Київ: Знання, 2003. 564 с.
35. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений: дисер. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2004. 291 с.
36. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2004. 226 с.
37. Бугров Л.Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. №4. С. 2-16.
38. Бугров Л.Ю. Свобода труда и увольнение по инициативе работника. *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. 2010. Вып. 1 (7). С. 74-104.

39. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в свете учения о юридических фактах. *Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты*: материалы межд. науч. конф. (г. Вильнюс, 12-14 мая 2011 г.). Вильнюс, 2011. С. 413-414.

40. Бырдин Е.Н., Леонов Л.Н. Механизм правового регулирования: некоторые проблемы его понимания и функционирования. *Научные исследования высшей школы*: сб. тезисов докладов науч.-практ. конф., г. Тюмень, 8 февраля 2005 г. Тюмень: Изд-во Тюмен. юрид. инст. МВД РФ, 2005. С. 9-10.

41. Вапнярчук Н.М. Учнівський договір як особливий вид договору у сфері праці. *Право та інновації*. 2015. 4 (12). С. 138-142.

42. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Ленинград: Академия, 1924. 180 с.

43. Васьковский Е.В. Учебник гражданского права. Санкт-Петербург: Кн. магазин Н.К. Мартынова, 1894. 371 с.

44. Веденеев Е.Ю. Роль презумпций в гражданском праве, арбитражном и гражданском судопроизводстве. *Государство и право*. 1998. №2. С. 43-49.

45. Великий енциклопедичний юридичний словник / за заг. ред. Ю.С. Шемшученка. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ: Юридична думка, 2012. 1020 с.

46. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. і гол. ред. В.Т. Бусел. Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

47. Венедіктов В.С. Методичні засади реформування трудового законодавства України. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 вересня 2013 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2013. С. 29-33.

48. Венедіктов С.В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія. Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2011. 224 с.

49. Витченко А.М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1974. 244 с.

50. Вишновецька С.В. Методологія науки трудового права: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2014. 332 с.
51. Вишновецька С.В. Роль строків у механізмі припинення трудових правовідносин. *Юридичні факти в системі правового регулювання*: матеріали VI міжнарод. наук.-практ. конф. (Київ, 26 лист. 2015 р.) / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. Київ: ВД «Дакор», 2015. С. 174-178.
52. Волинець В.В. Особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні колективних трудових спорів. *Науковий вісник Херсонського державного ун-ту. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 3-2. Том 1. С. 65-68.
53. Волинець В.В. Сутність і зміст організаційно-управлінських відносин у трудовому праві в сучасних умовах. *Актуальні проблеми правового регулювання економічної безпеки*: зб. доп. наук.-практ. конф. Київ: НАВС, 2013. С. 44-47.
54. Волкова О.Н. Недопустимость необоснованного отказа в приеме на работу – важнейшая гарантия права на труд. *Труды ВЮЗИ*. Москва: ВЮЗИ, 1978. Т. 62. С. 35-37.
55. Воронин А.Е. Юридические факты-события в российском праве: общетеоретический анализ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Владимир, 2008. 191 с.
56. Вусенко Ю.В. Правовідносини з розгляду трудових спорів та їх місце у системі трудових правовідносин. *Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов*. 2006. №10. URL: <http://jurnal.org/articles/2014/uri29.html> (дата звернення: 21.05.2018).
57. Вусенко Ю.В. Правовідносини працевлаштування як різновид трудових відносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2014. Вип. 1(4). С. 96-103.
58. Гаращенко Л.П. Теорія трудових відносин в західній юридичній науці. *Правова держава*. 2017. Вип. 28. С. 258-264.
59. Гейхман В.Л. Сложные фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 1970. 369 с.

60. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
61. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. Москва: Наука, 1977. 310 с.
62. Гинцбург Л.Я. Трудовой стаж рабочих и служащих. Москва: Изд-во АН СССР, 1958. 203 с.
63. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора. Москва: Юрид. лит., 1966. 536 с.
64. Головина С.Ю. Формирование терминологии трудового права под влиянием современных экономических реалий. *Поняття та категорії юридичної науки*: зб наук. пр. V міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 18 лист. 2014 р.) / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2014. С. 214-218.
65. Головистикова А.Н. Дмитриев Ю.А. Проблемы теории государства и права: учебник. Москва: Эксмо, 2005. 649 с.
66. Гончарова Г.С. Трудові відносини в умовах реорганізації підприємств, установ, організацій, заснованих на державній формі зайнятості. *Юридична газета*. 2006. №19 (79). С. 7.
67. Гончарова Г.С. Нові доповнення до статті 41 КЗпП України щодо «припинення повноважень посадових осіб» потребують уточнення. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. і наук. повідомл. VI Міжн. наук.-практ. конф. (Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 118-124.
68. Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук 12.00.05. Санкт-Петербург, 2006. 24 с.
69. Горшенев В.М. Способ и организационные формы правового регулирования. Москва: Юрид. лит., 1972. 258 с.

70. Горшенев В.М. Структура механизма правового регулирования в общенародном государстве. *Труды ВЮЗИ: О научном единстве проблем общей теории права и трудового права*. Москва: РИО ВЮЗИ, 1978. Т. 56. С. 41-52.

71. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. №436-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 31.05.2018).

72. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 180 с.

73. Гревцов Ю. К правопониманию: правовые отношения в связи с юридическими фактами и нормами права. *Право України*. 2010. №4. С. 148-155.

74. Гревцов Ю.И. Правовые отношения и осуществление права: монография. Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1987. 127 с.

75. Гревцов Ю.И. Проблемы теории правового отношения: монография. Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1959. 88 с.

76. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав: монография. Москва: Статут, 2001. 411 с.

77. Гришина Ю.М. Проблемні аспекти визначення правоздатності професійних спілок. *Jurnalul juridic național: teorie și practică*. Octombrie. 2015. URL: http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2015/5/part_1/15.pdf (дата звернення: 20.02.2018).

78. Давыдова М. Л. Юридическая техника: проблемы теории и методологии: монография. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2009. 318 с.

79. Данилин В.И., Реутов С.И. Юридические факты в советском семейном праве: монография. Свердловск: Изд-во Уральского ун-та, 1989. 156 с.

80. Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис.. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 202 с.

81. Дворецкая А.А. Проблема самостоятельности современной теории юридических фактов. URL: <http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/4892/2/Dvoretskaya%20A.%20Problema%20s>

amostoyat.%20sovrem.%20teorii%20yur.%20faktov%20Vestnik%20BGEU%203_07.pdf. (дата звернення 31.05.2018).

82. Дворецкая А.А. Становление теории юридических фактов в римской юриспруденции и ее развитие: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Минск, 2007. 22 с.

83. Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. Зайнятість та безробіття. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 10.09.2017).

84. Денисенко А. Загальна характеристика умов та підстав виникнення трудових відносин з керівником підприємства. *Публічне право*. 2012. №3 (7). С. 417-422.

85. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Санкт-Петербург, 2008. 45 с.

86. Директива Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладений ETUC, UNICE та CEEP (Європейською асоціацією профспілок, Союзом конфедерацій промисловців та підприємців Європи та Європейським центром підприємств із державною участю). URL: <http://old.minjust.gov.ua/45891> (дата звернення: 31.05.2018).

87. Директива Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року про рамкову угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP ТА ETUC. URL: www.minjust.gov.ua/file/32380 (дата звернення: 31.05.2018).

88. Директива Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року стосовно імплементації принципу рівних можливостей та рівноправного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності. URL: old.minjust.gov.ua/file/32405 (дата звернення: 31.05.2018).

89. Директива Ради 2008/104/ЄС від 19 листопада 2008 року про агентства тимчасової зайнятості. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1459618662174&uri=CELEX:32008L0104> (дата звернення: 31.05.2018).

90. Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року щодо імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності. URL: old.minjust.gov.ua/file/32389 (дата звернення: 31.05.2018).

91. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: <https://minjust.gov.ua/file/32391> (дата звернення: 31.05.2018).

92. Дмитриева И.К. Избрание по конкурсу: особенности приема на работу. *Справочник кадровика*. 2006. №1. С. 7-13.

93. Добровольський А.А., Иванова С.А. Основные проблемы исковой формы защиты права. Москва: Изд. Моск. ун-та, 1979. 159 с.

94. Договір про заснування Європейської Спільноти (консолідована версія станом на 1 січня 2005 року). URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_017 (дата звернення: 31.05.2018).

95. Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве: монография. Москва: Проспект, 2009. 280 с.

96. Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2009. 62 с.

97. Егоров В.В. Совершенствование защиты от необоснованных отказов в приеме на работу. *Советское государство и право*. 1981. №9. С. 52-57.

98. Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: учеб. пособ. Москва: КНОРУС, 2007. 456 с.

99. Єрмоєнко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1998. 19 с.

100. Єрмоєнко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1998. 195 с.

101. Жернаков В.В. Стабільність трудового договору і стабільність трудового правовідношення: сучасні проблеми теорії і практики. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. і наук. повід. VI міжн. наук.-практ. конф.,

Харків, 3 - 4 жовтня 2014 р. / за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 20-35.

102. Жигалкин П.И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харьков, 1974. 19 с.

103. Жигалкін П.І., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. Харків: Вид-во ПП «ФІНН», 2008. 544 с.

104. Занфірова Т.А. Аксіологічно-нормативні засади філософії трудового права: монографія. Запоріжжя: КПУ, 2010. 300 с.

105. Запара С.І. Судова реформа та трудові суди: аналіз та перспектива. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Серія Право. Вип. 35. Част. І. Том 2. С. 52-55.

106. Запорожець О.М. Норми права у структурі механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві. *Форум права*. 2011. №4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2011_4_47 (дата звернення: 21.05.2018).

107. Застосування законодавства про працю: суд. ріш. Верхов. Суду України (2001-2010), роз'яснення суд. практики / Верхов. Суд України / за заг. ред. А.Г. Яреми. Київ: Юрінком Інтер, 2012. 752 с.

108. Звіт Пенсійного фонду України за 2017 рік. URL: http://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2018/04/block_03-149_budget-2017.pdf (дата звернення: 21.05.2018).

109. Зинченко С.А. Юридические факты в механизме правового регулирования: монография. Москва: Волтерс Клувер, 2007. 152 с.

110. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. Москва: Наука, 1978. 368 с.

111. Иванова З.Д. Юридические факты и возникновение субъективных прав граждан. *Советское государство и право*. 1980. №2. С. 31-39.

112. Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Воронеж, 1971. 20 с.

113. Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. Москва: Госюриздат, 1961. 380 с.
114. Исаева Е.В. Процессуальные сроки в гражданском и арбитражном процессе: учеб.- практ. пособие. Москва: Волтерс Клувер, 2005. 211 с.
115. Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1980. 128 с.
116. Исаков В.Б. Юридические факты в российском праве: учебное пособие. Москва: Юридический Дом «Юстицинформ», 1998. 48 с.
117. Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве: монография. Москва: Юрид. лит., 1984. 144 с.
118. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: затвердж. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. №58. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93> (дата звернення: 21.05.2018)
119. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. *Право України*. 2012. №9. С. 192-197.
120. Калатози Д.Г. Правовые проблемы заключения срочного трудового договора. *Гуманитарные научные исследования*. 2012. №4. URL: <http://human.snauka.ru/2012/04/1030>. (дата звернення 21.05.2018).
121. Каранина Н.С. Правовые презумпции в теории права и российском законодательстве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Москва, 2006. 32 с.
122. Кельман М. С. Юридична наука як об'єкт методологічного дослідження: монографія. Тернопіль: ТзОВ «Терно-граф», 2011. 348 с.
123. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права: підручник. Київ: Кондор, 2008. 477 с.
124. Кернякевич Ю. В. Правове регулювання переведень працівників на іншу роботу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 17 с.
125. Кечекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. Москва: Изд-во АН СССР, 1958. 185 с.

126. Кикоть Г. В. Юридичні факти у механізмі правового регулювання: проблеми теорії. *Право України*. 2005. №7. С. 109-112.

127. Кикоть Г.В. Юридичні факти в системі правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2009. 19 с.

128. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). Москва: Бизнес школа «Интел-Синтез». 2003. 158 с.

129. Коваленко О.О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО»*. 2011. Вип. 16. С. 44-46.

130. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладення, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.

131. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10 грудня 1971 року №322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 31.05.2018).

132. Козін С.М. Одноразове грубе порушення трудових обов'язків як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 20 с.

133. Колеватова В.С. Влияние оснований возникновения трудовых отношений на их изменение и прекращение. *Вестник Удмуртского ун-та. Вып. 1. Экономика и право*. 2013. С. 140-143.

134. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять №111 від 25 червня 1958 року. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 31.05.2018).

135. Конвенція МОП про надомну працю №177 від 20 червня 1996 року. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення: 31.05.2018).

136. Конвенція МОП про організацію служби зайнятості №88 від 17 червня 1948 року, набула чинності 10 серпня 1950 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_224 (дата звернення: 31.05.2018).

137. Конвенція МОП про приватні агентства зайнятості №181 від 19 червня 1997 року. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_046 (дата звернення: 31.05.2018).

138. Конвенція МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця №158 від 22 червня 1982 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005 (дата звернення: 13.08.2018).

139. Конвенція МОП про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 р. №175. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_040 (дата звернення: 31.05.2018).

140. Конопельцева О.О. Медичний огляд як елемент фактичного складу виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2011. 19 с.

141. Корчевна Л. До критики поняття «механізм правового регулювання». *Право України*. 2003. №1. С. 117-119.

142. Коструба А.В. Юридичні факти в механізмі правоприпинення цивільних відносин: монографія. Київ: Ін Юре, 2014. 416 с.

143. Коструба А.В. Юридичні факти в механізмі припинення цивільних майнових відносин: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2015. 36 с.

144. Костюк В.Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. Т. 168. С. 134-139. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun_2015_168_33 (дата звернення: 20.05.2018).

145. Костюк В.Л. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості. *Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право"*. 2011. №2 (4). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11kvlpto.pdf> (дата звернення: 21.05.2018).

146. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*. 2013. №1. С. 173-187.
147. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 19 с.
148. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве. Москва: Гос. изд-во юрид. лит-ры, 1958. 182 с.
149. Красовська В.Г. Механізм правового регулювання як система правових засобів. *Держава і право*. Київ, 2009. Вип. 43. С. 82-84.
150. Кривицький Ю. Теоретико-методологічні основи розуміння механізму правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. №10. С. 22-25.
151. Кривицький Ю.В. Спеціалізовані норми права у механізмі правового регулювання: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2010. 20 с.
152. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. №2341-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 21.05.2018).
153. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11.07.2003 р. №1129-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1129-15>. (дата звернення: 21.05.2018).
154. Кримінально-процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 р. №4651-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4651-17> (дата звернення: 31.05.2018).
155. Кручинин А.В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2003. 171 с.
156. Кузакова О.В. Сроки в трудовом праве как юридические факты и как юридические условия: сравнительно-правовой аспект: автореф. дис. ...канд. юрид. наук.: 12.00.05. Ижевск, 2008. 39 с.
157. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина / за ред. акад. А.Р. Мацюка. Харків: Діса плюс, 2015. Т.1. 1056 с. Т 2. 744 с.

158. Курс российского трудового права в 2-х т. / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. Москва: Юрист, 2001. Т. 2. 560 с.
159. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. Минск: Тесей, 2010. 602 с.
160. Кучинский В.А. Современное учение о правовых отношениях. Минск: «Интегралполиграф», 2008. 320 с.
161. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Кн. 1. Москва: Статут, 2007. 301 с.
162. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. Москва: Юрид. лит., 1966. 188 с.
163. Лещух Д.Р. Форма трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 163 с.
164. Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16 січня 2012 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0001740-12> (дата звернення: 31.05.2018).
165. Лист Мінпраці від 5 березня 2003 р. № 06/2-2/51. URL: <http://document.ua/shodo-znjattja-z-reestraciyi-trudovogo-dogovoru-u-razi-smert-doc26127.html> (дата звернення: 31.05.2018).
166. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник в 2-х томах. Москва: Статут, 2009. 879 с.
167. Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учебное пособие. Москва: Проспект, 2010. 432 с.
168. Лушникова М.В., Лушников А.В. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 940 с.
169. Лютов Н.Л. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российское законодательство и международные акты (постановка проблемы). *Трудовое право в России и за рубежом*. 2012. №1. С. 25-28.

170. Мартынович С.Ф. Философский анализ научного факта. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1973. 44 с.
171. Матузов Н.И. О сущности, содержании и структуре юридической обязанности. *Вопросы теории государства и права. Актуальные проблемы теории социалистического государства и права*: межвуз. научн. сборник. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та. 1983. С. 58-72.
172. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества: монография. Київ: Наукова думка, 1984. 279 с.
173. Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2011. 34 с.
174. Мельник О.М. Правове регулювання та шлях підвищення його ефективності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2004. 19 с.
175. Мельничук Н.О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах. *Форум права*. 2011. №3. URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua> (дата звернення: 20.05.2018).
176. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес», 2012. 340 с.
177. Миронов В.И. Трудовое право России. Москва: Управление персоналом, 2005. 537 с.
178. Миронов В.И. Трудовое право: учеб. для студентов вузов. Санкт-Петербург: Питер, 2009. 864 с.
179. Мовчан А.О. Правове регулювання спеціального порядку добору кадрів. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2008. Т. 21 (60). №2. С. 311-316.
180. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. Москва: Юрид. лит., 1985. 175 с.
181. Нартюк О.В. Стратегія «Європа 2020» як складова механізму оптимізації зайнятості населення в країнах ЄС. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*: зб. наук. пр. Київ: КНЕУ, 2015. Вип. 2. С. 201-202.

182. Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. Дрогобич: Коло, 2013. 408 с.
183. Науково-практичний коментар до законодавства про працю /В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. 6-те вид., доп. і перероб. Київ: А.С.К., 2006. 976 с.
184. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. Москва: Юрид. лит., 1971. 248 с.
185. Нуртдинова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях. *Государство и право*. 1994. №2. С. 40-43.
186. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Верховного Суда Российской Федерации від 17.03.2004 р. №2. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_105228 (дата звернення: 21.05.2018).
187. Оборотов Ю.М. Традиції та новації в правовому розвитку: загальнотеоретичні аспекти: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01. Одеса, 2003. 379 с.
188. Общая теория государства и права. Академический курс в трех томах /отв. ред. М.Н. Марченко., 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Норма, 2010. Том 2. 816 с.; Том 3. 712 с.
189. Одовічена Я.А. Зміна місця роботи як новація умов трудового договору. *Форум права*. 2012. №4. С. 694-701. URL: <http://arhive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-4/12ojautd.pdf>. (дата звернення: 31.05.2018).
190. Ойгензихт В.А. Презумпции в советском гражданском праве. Душанбе: Ирфон, 1976. 190 с.
191. Оніщенко Н.М. Проблеми розвитку національної правової системи. *Правова держава*. 2008. Вип. 20. С. 81-88.
192. Орловский Ю.П. Теория и практика трудового договора. *Трудовое право России: проблемы теории и практики*: Межвуз. сборн. науч. тр. Москва: Проспект, 2008. С. 190-215.
193. Паластина С.Я. Юридические факты в советском семейном праве. *Правоведение*. 1976. №3. С. 46-48.

194. Парпан Т. Про недійсність умов трудового договору. *Вісник Львів. у-ту. Серія юридична*. 2002. Вип. 37. С. 354-358.
195. Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство. Санкт-Петербург: СКФ «Россия-Нева», 1994. 54 с.
196. Петражицкий Л.И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности: в 2 т. Санкт-Петербург: Тип. АО «Слово», 1907. Т 1. 308 с.; Т. 2. 309-656 с.
197. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Т-во Знання, КОО, 2003. 146 с.
198. Пилипенко П.Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників. *Вісник Львівського національного університету. Серія: Право*. Львів, 2002. №37. С. 337–342.
199. Пилипенко П.Д. Про право зайнятості або нові контури трудового права. *Право України*. 2014. №6. С. 197-207.
200. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
201. Пленюк М. Деякі питання систематизації юридичних фактів у договірних зобов'язаннях. *Юридична Україна*. 2015. №4-5. С. 66-71.
202. Плєсньов К.М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 20 с.
203. Повідомлення Єврокомісії від 2007 року «Активізація боротьби з незадекларованою працею. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/6233-pozitsiya-evropejskoji-konfederatsiji-profspilok-shchodo nezadeklarovanoji-pratsi> (дата звернення: 20.05.2018).
204. Погрібний С. Поняття механізму досягнення мети правового регулювання цивільних відносин. *Проблеми законності*. 2006. Вип. 84. С. 47-52.
205. Поліщук М.С. Правовий аналіз трудового законодавства з позиції однозначності сприйняття термінів. URL:

http://lib.academy.sumy.ua/library/P_Visnik/Numbers/1_6_2012/06_04_02.pdf (дата звернення: 31.05.2018).

206. Положение про условия труда надомников: Приложение к постановлению Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.01.1981 г. №275/17-99 URL:<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення: 31.05.2018).

207. Положення про професійне навчання працівників на виробництві: затвердж. спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. №127/151. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01> (дата звернення: 21.05.2018).

208. Попондопуло В.Ф. Динамика обязательственного правоотношения и гражданско-правовая ответственность: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Ленинград, 1981. 19 с.

209. Порядок погодження кандидатур претендентів на посади керівників юридичних служб у Державній пенітенціарній службі України: затвердж. наказом Міністерства юстиції України від 04.03.2015 р. №308/5. URL: <https://minjust.gov.ua/ua/news/46921> (дата звернення: 31.05.2018).

210. Порядок проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки: затвердж. постановою Кабінету Міністрів України від 03.09.2008 р. №777. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/777-2008-%D0%BF> (дата звернення 31.05.2018).

211. Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних: затвердж. наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 31.05.2013 р. №318/655. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13> (дата звернення: 21.05.2018)

212. Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю: затвердж. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 р. №260 (у редакції наказу

Міністерства праці та соціальної політики України від 14.10.2010 р. №320. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01> (дата звернення: 31.05.2018).

213. Постанова Верховного Суду від 30 травня 2018 року у справі №297/3092/15-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74439968> (дата звернення: 10.06.2018).

214. Постанова Верховного Суду від 28 лютого 2018 року у справі за №761/25946/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72587616> (дата звернення: 03.06.2018).

215. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26 жовтня 2016 року у справі за №6-1269цс16. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipoziciivsu/6-1269cs16> (дата звернення: 03.06.2018).

216. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 22 травня 2013 року у справі за №6-34цс13. URL: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/934FCE61B7034DCAC2257B7C002408B0](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/934FCE61B7034DCAC2257B7C002408B0) (дата звернення: 31.05.2018).

217. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 31 жовтня 2012 року у справі за №6-120цс12. URL: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/83dab1e099b385c9c2257ab1002d30f4/\\$FILE/6-120%D1%86%D1%8112.doc](http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/83dab1e099b385c9c2257ab1002d30f4/$FILE/6-120%D1%86%D1%8112.doc) (дата звернення: 31.05.2018).

218. Потопахіна О.М. Договори про працю як категорія трудового права. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/11787/218221.pdf?sequence=1> (дата звернення: 01.06.2018).

219. Почанська О.С. Електронний документообіг при укладенні трудового договору з працівниками-надомниками: правовий аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №4. С. 30-33.

220. Правова доктрина України в 5 томах. Том 3. Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н.С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. 760 с.

221. Прилипко О.С. Правова природа трудового договору в умовах сьогодення. *Державне будівництво в умовах сьогодення*. 2013. Вип. 25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dbms_2013_25_21 (дата звернення: 31.05.2018).

222. Прилипко С.М. До окремих питань зміни підстав формулювання і дати звільнення. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. і наук. повідомл. учасн. VI Міжн. наук.-практ. конф. (Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 16-20.

223. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Право на працю в системі прав людини. *Правова доктрина України у 5-ти томах*. Т. 3. Доктрина приватного права України /за заг. ред. Н.С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 502-537.

224. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. 752 с.

225. Примірне положення про первинну профспілкову організацію – організаційну ланку членської організації Федерації профспілок України: затвердж. постановою Президії Ради ФПУ від 15.11.2000 р. № П-30-7. URL: <http://www.fpsu.org.ua/dokumenty-fpu/postanovi-prezidiji-fpu> (дата звернення: 21.05.2018).

226. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 р. №514-VI. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/514-17> (дата звернення 31.05.2018).

227. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12.12.1991 р. №1975-XII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1975-12> (дата звернення: 02.06.2018).

228. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. №1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 31.05.2018).

229. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України від 03.10.2017 р. №2148-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2148-19> (дата звернення: 31.05.2018).

230. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та

легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. №77-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19> (дата звернення: 31.05.2018 р.)

231. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. №170 <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF> (дата звернення: 10.06.2018).

232. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 р. №4572-VI. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4572-17> (дата звернення: 31.05.2018).

233. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. №889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 31.05.2018).

234. Про дорожній рух: Закон України від 30.06.1993 р. №3353-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3353-12> (дата звернення: 31.05.2018).

235. Про електронний цифровий підпис: Закон України від 22.05.2003 р. №852-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/852-15> (дата звернення 06.06.2018).

236. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22.05.2003 р. №851-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15> (дата звернення: 06.06.2018).

237. Про електронну комерцію: Закон України від 03.09.2015 р. №675-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/675-19> (дата звернення: 06.06.2018).

238. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. №2866-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 31.05.2018).

239. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 р. №4004-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4004-12> (дата звернення: 31.05.2018).

240. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. №1105-XIV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 01.06.2018).

241. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. №1533-III. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 31.05.2018).

242. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 31.05.2018).

243. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. №1700-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 31.05.2018).

244. Про затвердження Положення про експертизу тимчасової непрацездатності: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 09.04.2008 р. №189 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0589-08> (дата звернення 21.05.2018).

245. Про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця: постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 р. №359. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-%D0%BF> (дата звернення: 31.05.2018).

246. Про затвердження Типової форми контракту з працівником: наказ Мінпраці України від 15.04.1994 р. №23. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94> (дата звернення: 31.05.2018).

247. Про затвердження форм Персональної картки та додатків до неї, заяви про надання (поновлення) статусу безробітного та направлення на працевлаштування: наказ Міністерства соціальної політики України від 17.08.2015 р. №848. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1065-15> (дата звернення: 31.05.2018).

248. Про затвердження Примірного порядку укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та форм примірних договорів суб'єкта господарювання з навчальним закладом, підприємством, установою, організацією, що здійснюють навчання, та з працівником: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.08.2010 р. №232. URL: <http://document.ua/pro-zatverdzhennja->

primirnogo-porjadku-ukladannja-subektami--doc33303.html (дата звернення: 21.05.2018).

249. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06.04.2000 р. №1645-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1645-14/page?text=%E2%B3%E4%F1%F2%EE%F0%EE%ED> (дата звернення: 31.05.2018).

250. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. №3356-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 31.05.2018).

251. Про культуру: Закон України від 14.12.2010 р. №2778-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2778-17> (дата звернення: 31.05.2018).

252. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. №280/97-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 31.05.2018).

253. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. №848-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19> (дата звернення: 31.05.2018).

254. Про оплату праці: Закон України від 14.03.1995 р. №108/95-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 21.05.2018).

255. Про організації роботодавців їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. №5026-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17> (дата звернення: 30.05.2018).

256. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. №2145-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/214519/find4?text=%E2%E8%F0%EE%E1%%E8%F6%F2%E2#w11> (дата звернення: 31.05.2018).

257. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. №2694-XII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 31.05.2018).

258. Про переміщення органів та установ юстиції Луганської області: наказ Міністерства юстиції України від 25.11.2014 р. №246/7 (дата звернення: 31.05.2018).

259. Про переміщення органів та установ юстиції Донецької області: наказ Міністерства юстиції України від 25.11.2014 р. №247/7. URL: <http://www.minjust.gov.ua/news/46419> (дата звернення: 31.05.2018).

260. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. №137/98-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 21.05.2018).

261. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду: Закон України від 01.12.1994 р. №266/94. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/266/94-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 31.05.2018).

262. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. №413. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF> (дата звернення: 31.05.2018).

263. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: постанова Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. №115. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF> (дата звернення: 21.05.2018).

264. Про практику розгляду судами корпоративних спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.10.2008 р. №13. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-08> (дата звернення: 11.06.2018).

265. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. №9. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 31.05.2018).

266. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. №4312-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 31.05.2018).

267. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. №1045-XIV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 21.05.2018).

268. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 р. №103/98-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 31.05.2018).

269. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: Постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 року №3933-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3933-12> (дата звернення: 31.05.2018).

270. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. №270/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80/page2> (дата звернення: 31.05.2018).

271. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. №2493-III. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2493-14> (дата звернення: 31.05.2018).

272. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. №2862-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 21.05.2018).

273. Про судові рішення у цивільній справі: постанова Пленуму Верховного Суду України від 18.12.2009 р. №14. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-09> (дата звернення: 31.05.2018).

274. Про схвалення розроблених Міністерством соціальної політики планів імплементації деяких актів законодавства ЄС: розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.01.2015 р. №34-р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/34-2015-%D1%80> (дата звернення: 31.05.2018).

275. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 р. № 97. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF> (дата звернення 31.05.2018).

276. Про трудовий договір: Закон Естонії від 17.12.2008 р. URL: <http://zakon24.ee/zakon-o-trudovom-dogovore> (дата звернення: 31.05.2018).

277. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія / Н.М. Хуторян, М.М. Шумило, Я.В. Сімутіна. Київ: Ніка-Центр, 2015. 316 с.

278. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: монографія / І.О. Лосиця, С.М. Прилипко, Д.В. Трубіцин, О.М. Ярошенко. Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. 224 с.

279. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27 грудня 2014 року (в редакції тексту законопроекту до другого читання від 24 липня 2017 року). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення 01.06.2018).

280. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 1998. 480 с.

281. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.

282. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. Москва: Юрид. лит., 1979. 244 с.

283. Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.

284. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.

285. Рабінович П. М. Методологія юридичної науки. *Юридична енциклопедія*: в 6 т. /Редкол. Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ: «Укр. енцикл.», 2001. Т. 3: К-М. С. 618-619.

286. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посібник. Вид. 9-те, зі змін. Львів: Край, 2007. 188 с.

287. Радевич Е.Р. Расширение сферы применения нестандартной занятости как средство обеспечения гибкости в использовании наемного труда. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: зб. наук. праць. Матер. І Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квітня 2013 р.) / за ред. М.І. Іншина, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини. Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 344-348.

288. Ракитов А.И. Курс лекций по логике науки. Москва: Высшая школа, 1971. 176 с.

289. Рассолов М.М. Актуальные проблемы теории государства и права: учеб. пособие для студ. вузов / М.М. Рассолов, В.П. Малахов, А.А. Иванов. 2-е изд. перераб. и доп. Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2011. 431 с.

290. Регламент державної архітектурно-будівельної інспекції України: затвердж. наказом Держархбудінспекції України від 28.09.2011 р. №92. URL: <http://www.dabi.gov.ua/index.php/pres-sluzhba/58-ukrainskij/kadri-ta-vakansiji/reglament-derzhavnoji-arkhitekturno-budivelnoji-inspektsiji-ukrajini> (дата звернення: 31.05.2018).

291. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів): затвердж. наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 р. №1005. URL: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/48035 (дата звернення: 31.05.2018).

292. Рекомендація МОП №88 «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів» від 30.06.1950 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_069 (дата звернення: 31.05.2018).

293. Рекомендація МОП №195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» від 17.06.2004 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_532 (дата звернення: 31.05.2018).

294. Рекомендація МОП №57 «Щодо професійного навчання» від 27.06.1939 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_045 (дата звернення: 31.05.2018).

295. Рекомендація МОП №166 «Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22.06.1982 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_276 (дата звернення 31.05.2018).

296. Рекомендація МОП №198 «Про трудові правовідносини» від 15.06.2006 р. URL: www.ilo.org.ua/.../Рекомендації/R198_ukr.doc (дата звернення 20.05.2018).

297. Реутов С.И. Теория юридических фактов по советскому праву. *Теоретические вопросы государства и права развитого социализма*: Межвуз. сб. науч. тр. /Ред. А.А. Ушаков. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1980. С. 143-152.

298. Реутов С.И. Юридические факты в семейном праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Москва, 1976. 19 с.

299. Римар І.А. Форма трудового договору як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. *Право і суспільство*. 2014. №5-2. С. 178-181.

300. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О.О. Уварова. Харків: Видавництво «НТМТ», 2015. 150 с.

301. Рішення Голосіївського районного суду м. Києва від 05 грудня 2013 року по справі №752/8334/13ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/36885568> (дата звернення: 31.05.2018).

302. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (справа про

утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 року №11-рп/2000. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v011p710-00> (дата звернення: 21.05.2018).

303. Рішення Шевченківського районного суду міста Києва від 09 листопада 2017 року по справі №761/34161/17. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/70203347> (дата звернення: 02.05.2018).

304. Рожкова М. А. Теории юридических фактов гражданского и процессуального права: понятия, классификации, основы взаимодействия: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.03. Москва, 2010. 55 с.

305. Рожкова М. А. Юридические факты в гражданском праве. *Хозяйство и право*. 2006. Приложение №7. URL: rozhkova-ma.narod.ru (дата звернення: 31.05.2018).

306. Русаль Л. М. Юридичні факти як підстава припинення трудових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2012. 166 с.

307. Русаль Л. М. Юридичні факти як підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 16 с.

308. Русаль Л. М. Бурак В.М. Юридичні факти, що є підставою припинення трудових правовідносин в Україні: монографія. Львів: Видавець ФОП Бадікова Н.О., 2015. 149 с.

309. Русских Т. В. Свобода сторон трудового договора при его заключении, изменении, расторжении и пределы ее органичения: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Ижевск, 2011. 203 с.

310. Сарновська С. О. Механізм правового регулювання та його подвійне тлумачення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2004. №12. С. 45-46.

311. Сахарук І. С. Позитивні дії як умова забезпечення недискримінації окремих категорій працівників. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: зб. наук. праць. Матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квітня 2013 р.) / за ред. М.І. Іншина, Н.М. Хуторян, В.М. Щербини. Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 367-368.

312. Сгибнева О.В. Изменение трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2006. 24 с.
313. Сгибнева О.В. Общая характеристика понятия «трудоустройство». URL: https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=1245 (дата звернення: 30.04.2018).
314. Селіванов В.М. До проблеми методологічного забезпечення теоретичного аналізу державотворення і правотворення в Україні. *Право України*. 2006. №4. С. 24-25.
315. Симутина Я.В. Сроки в системе юридических фактов в трудовом праве. *Трудовое и социальное право*. 2014. №1. С. 36-42.
316. Симутина Я.В. Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений в проекте Трудового кодекса Украины. *Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права*: сборн. науч. трудов по итогам II межд. науч.-практ. конф. 1-2 ноябр. 2013 г. Минск: «МИТСО», 2013. С. 136-138.
317. Симутина Я.В. Роль правовых презумпций в трудовом праве Украины на современном этапе. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2012. №1. С. 46-49.
318. 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 межд. науч.-практ. конф. 23-24 окт. 2015 г. /ред. К.Л. Томашевский. Минск: Междун. ун-т «МИТСО», 2015. С. 133-136.
319. Синайский В.И. Русское гражданское право. Москва: Статут, 2002. 68 с.
320. Синюков В.Н. Юридические факты в системе общественных отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Свердловск, 1984. 227 с.
321. Сільченко С.О. Деякі практичні питання припинення трудового договору у зв'язку з закінченням строку. URL: http://www.ilf-ua.com/ua/publications/articles/prypynennya_trudovoho_dohovoru (дата звернення: 21.05.2018)

322. Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 284-289.

323. Сімутіна Я.В. Взаємозв'язок юридичних фактів та правових норм у трудовому праві. *Альманах права. Правовий світогляд: людина і право*. 2014. Вип. 5. С. 507-512.

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

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

326. Сімутіна Я.В. Механізм правового регулювання трудових відносин: теоретичні аспекти ефективності. *Альманах права. Ціннісно-правові засади сучасних інтеграційних процесів в Україні*. 2015. Вип. 6. С. 509-515.

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

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

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

330. Сімутіна Я.В. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін та з ініціативи працівника: окремі проблеми. *Держава і право*. 2016. Вип. 65. С. 160-167.

331. Сімутіна Я.В. Правові презумпції та їх взаємозв'язок з принципами трудового права. *Альманах права. Основоположні принципи права як його ціннісні виміри*. 2012. Вип. 3. С. 404-408.

332. Сімутіна Я.В. Проблеми класифікації юридичних фактів у трудовому праві. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Правознавство*. 2012. Т. 17. Вип. 7. С. 146-153.

333. Сімутіна Я.В. Рішення суду в механізмі правового регулювання трудових відносин. *Альманах права. Людиноцентризм у праві: теоретико-прикладні засади*. 2017. Вип. 8. С. 379-383.

334. Сімутіна Я.В. Роль юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин. *Держава і право*. 2013. Вип. 61. С. 201-207.

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

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

337. Сімутіна Я.В. Сучасні виклики трудового права України в контексті євроінтеграції. *Альманах права. Право і прогрес: складові забезпечення в сучасних умовах*. 2016. Вип. 7. С. 375-379.

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

339. Сімутіна Я.В. Укладення трудового договору: окремі проблеми теорії та практики. *Правова держава*. 2015. Вип. 26. С. 265-274.

340. 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*: матер. Всеукр. наук.-практич. конф. (м. Харків, 25 листопада 2011 р.). за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків, 2011. С. 79-83.

341. Сімутіна Я.В. Функции юридических фактов в трудовом праве. *Вестник Пермского ун-та. Юрид. науки*. Пермь, 2013. Вып. 3(21). С. 174-180.

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

343. Сімутіна Я.В. Юридичні факти і динаміка трудових правовідносин. *Наукові праці Національного авіаційного ун-ту. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2015. №3. С. 109-114.
344. Сімутіна Я.В. Юридичні фактичні склади як підстави виникнення трудових правовідносин: окремі аспекти. *Правова держава*. 2013. Вип. 24. С. 245-251.
345. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум, 2001. 656 с.
346. Скакун О.Ф. Теорія права і держави: підручник. 2-ге вид. Київ: Алерта, 2011. 520 с.
347. Скобелкин В.Н. Договоры о труде как основания возникновения трудовых правоотношений. *Вестник Омского университета*. 1996. Вып. 1. С. 83-86.
348. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. Москва: Вердикт, 1999. 372 с.
349. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. Москва: Юрид. лит., 1964. 210 с.
350. Сойфер В.Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении. *Трудовое право*. 2009. №4. С. 86-87.
351. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2004. 355 с.
352. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин. *Право України*. №1. 2000. С. 59-63.
353. Солодовник Л.В. Юридичні факти у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 18 с.
354. Солодовник Л.В. Юридичні факти у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 206 с.
355. Солодовник Л.Ю. Роль юридичних фактів у динаміці правовідносин трудового права. *Право України*. 2000. №. 7. С. 13-17.

356. Сорочишин М.В. Щодо необхідності формування інституту правочинів в трудовому праві. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. і наук. повід. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 182-186.

357. Стащенко О.С. До питання про природу соціального механізму дії права. *Держава і право*. 2009. Вип. 46. С. 106-111.

358. Сунегін С.О. Правовідносини як динамічний елемент романо-германської правової сім'ї. *Держава і право*. 2009. Вип. 43. С. 127-133.

359. Суханов Е.А. О месте сроков в системе юридических фактов советского гражданского права. *Вестник Москов. ун-та. Серия 11 «Право»*. 1970. №6. С. 70-77.

360. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник. Москва: Юрист, 1998. 312 с.

361. Сыроватская Л.А. О недействительности трудового договора и его условий. *Правоведение*. 1990. №4. С. 52-56.

362. Tavits Gaabriel. Changing world of labour and social protection / Мінливий світ праці та соціального захисту працівників. *Ефективність норм права*: зб. наук. праць. Матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 лист. 2016 р.) / за заг. ред. Е.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. Київ: Ніка-Центр, 2016. С. 426-429.

363. Тадевосян В.С. К вопросу об установлении материальной истины в советском процессе. *Советское государство и право*. 1948. №6. С. 65-72.

364. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. Москва: Моск. науч. изд-во, 1918. 225 с.

365. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Москва: Статут, 2006. 539 с.

366. Тарановский Ф.В. Право в объективном и субъективном смысле. У кн.: Хропанюк В.Н. Теория государства и права. Хрестоматия. Москва: Изд-во «Интерстиль», 1998. С. 816-838. 944 с.

367. Тарасов О.В. Персонативный юридический факт: теоретико-методологическое и международно-правовое измерение. *Проблеми законності*. 2014. Вип. 126. С. 208-213.

368. Тарасова В.А. Юридические факты в области пенсионного обеспечения. Москва: Изд-во Московского гос. ун-та, 1974. 108 с.

369. Тарахонич Т.І. Механізм дії права, механізм правового регулювання, механізм реалізації права: особливості взаємодії. *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 11–17.

370. Теория государства и права: курс лекций /под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. 2-е изд., Москва: Юристъ, 2003. 776 с.

371. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник /за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

372. Тишкович К.С. Единство воли и волеизъявления как необходимый элемент трудового договора. *Современные научные исследования и инновации*. 2011. №3. URL: web.snauka.ru/issues/2011/07/1441 (дата звернення: 06.06.2017).

373. Тишкович К.С. Принцип верховенства фактов при толковании норм о сфере действия трудового права. *Вестник Омского университета. Серия «Право»*. 2016. №3 (48). С. 174–177.

374. Толстой Ю.К. К теории правоотношения. Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1959. 87 с.

375. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. Москва: Изд-во деловой и учебной литературы, 2006. 208 с.

376. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Минск, 2003. 22 с.

377. Томашевский К.Л. Рассторжение трудового договора по инициативе работника в Беларуси, России и Украине: сравнение юридических фактов и процедуры. *Юридичні факти в системі правового регулювання: матеріали VI міжнарод. наук.-практ. конф.* (Київ, 26 лист. 2015 р.) / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. Київ: ВД «Дакор», 2015. С. 519-520.

378. Трубецкой Е.Н. Энциклопедия права. (Издание по запискам студентов. Киев, 1906). Санкт-Петербург: Юрид. ин-т, 1998. 183 с.

379. Трудове право України: академічний курс /за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

380. Трудове право України: підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. Харків: Діа плюс, 2014. 499 с.

381. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 г. URL: <http://lex.justice.md/ru/326757> (дата звернення: 31.05.2018).

382. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства /под ред. С. А. Иванова, Р.З. Лившица. Москва: Наука, 1972. 424 с.

383. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Норма, 2007. 656 с.

384. Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб и доп. Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. 600 с.

385. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: утв. Законом Кыргызской Респ. от 04.08.2004 г. №106. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата звернення: 31.05.2018).

386. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. №296-З: по сост. на 1 марта 2017 г. Минск: Амалфея, 2017. 300 с.

387. Трудовой кодекс Республики Казахстан: Закон от 23.11.2015 г. №414-V. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&doc_id2=38910832#activate_doc=2&pos=61;-168&pos2=816;-193 (дата звернення: 31.05.2018).

388. Трудовой кодекс Республики Молдова: Закон от 28.03.2003 г. №154 URL: <http://lex.justice.md/ru/326757> (дата звернення: 31.05.2018).

389. Трудовой кодекс Российской Федерации: Закон от 30.12.2001 г. №197-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата звернення: 31.05.2018).

390. Угрюмова Г. Расторжение трудового договора в случае совершения прогула (вопросы истории, правовой аспект). *Підприємництво, господарство, право*. 2006. №6. С. 33-36.

391. Ульяновська О. Правові фікції і правові презумпції: єдність та відмінність. *Право України*. 2005. №6. С. 101-103.

392. Ухвала Апеляційного суду м. Києва від 11 березня 2014 року у справі 22-ц/796/995/2014. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37657098> (дата звернення: 31.05.2018).

393. Ухвала Апеляційного суду м. Києва від 08 грудня 2015 року у справі №757/18456/2015. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54254302> (дата звернення: 02.02.2018).

394. Ухвала Апеляційного суду м. Києва від 29 вересня 2014 року, провадження №22-ц/796/11157/2014. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40744809> (дата звернення: 02.02.2018).

395. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 20 грудня 2006 р., справа №6-26367св06. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/352905> (дата звернення: 02.02.2018).

396. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного суду України від 5 вересня 2007 р., справа №6-914св07. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/947985> (дата звернення: 02.02.2018).

397. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 18 липня 2007 р., справа №6-6474св07. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/828528> (дата звернення: 02.02.2018).

398. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 5 серпня 2009 р., справа №6-9536св09. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/4326551> (дата звернення: 02.02.2018).

399. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 25 вересня 2003 р., справа №6-2924кс02 //Застосування законодавства про працю: суд. рішення Верхов. Суду України (2001-2010),

роз'яснення суд. практики /Верхов. Суд України; за заг. ред. А.Г. Яреми. К.: Юрінком Інтер, 2012. С. 379.

400. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 21 жовтня 2009 р., справа №6-15118св09. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/6819264> (дата звернення: 02.02.2018).

401. Ухвала Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 21 травня 2003 року, справа №6-16782кс02. *Застосування законодавства про працю: суд. рішення Верхов. Суду України (2001-2010), роз'яснення суд. практики* /Верхов. Суд України; за заг. ред. А.Г. Яреми. Київ: Юрінком Інтер, 2012. 751 с.

402. Ухвала Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 30 січня 2003 року, справа №6-6567кс02. *Застосування законодавства про працю: суд. рішення Верхов. Суду України (2001-2010), роз'яснення суд. практики* / Верхов. Суд України; за заг. ред. А.Г. Яреми. Київ: Юрінком Інтер, 2012. 751 с.

403. Федірко Н.В. Адаптація політики України у сфері зайнятості населення до стандартів публічного управління ЄС. URL: www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/20121/1/292-297.pdf296 (дата звернення: 31.05.2017).

404. Фирсова Е. Злоупотребление правом допуска к работе до заключения трудового договора. *Трудовые споры*. Электронный журнал. 2009. №4. URL: <https://e.tspor.ru/article.aspx?aid=256430> (дата звернення: 03.05.2018).

405. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. Москва: Изд-во Юрид. лит., 1974. 352 с.

406. Ханнанов Р.А. Нормативные условия в динамике гражданского правоотношения. *Советское государство и право*. 1973. №8. С. 125-126.

407. Харитонов О.І. Адміністративно-правові відносини: концептуальні засади та правова природа: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2004. 38 с.

408. Хартия основных прав Европейского Союза от 7 декабря 2000 года. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 31.05.2018).

409. Хорунжий С.Н. Решение суда в теории юридических фактов как основание возникновения, изменения и прекращения гражданских прав и обязанностей. URL: http://www.law.vsu.ru/structure/civillaw/personal/publications/khorunzhiy_37.pdf (дата звернення: 31.05.2018).

410. Хохлов Е.Б. О механизме правового регулирования труда в условиях многоукладной экономики. *Правоведение*. 1994. №1. С. 39-48.

411. Хуторян Н.М. Напрями розвитку науки трудового права. *Правова держава*. 2014. Вип. 25. С. 121-133.

412. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. №435-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. (дата звернення: 31.05.2018).

413. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. №1618-IV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1618-15/page3?text=%E5%EB%E5%EA%F2%F0%EE%ED%ED#w15> (дата звернення 06.06.2018).

414. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. №2. С. 75-82.

415. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юридична література, 2001. 328 с.

416. Чанишева Г.І. Підстави виникнення та припинення правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. *Юридичні факти в системі правового регулювання: зб. наук. праць: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 26 лист. 2015 р.)* / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. Київ: ВД «Дакор», 2015. С. 561-564.

417. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.

418. Черновська С.М. Правове регулювання трудових відносин наукових працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 231 с.

419. Черноп'ятов С.В. Правова природа розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. №2. С. 310-319.

420. Черноус С.М. Випробування при прийнятті на роботу: теоретичні та практичні проблеми. *Вісник Київського нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2011. №86. С. 32-35.

421. Чувакова А.М. Юридические факты, фактические составы и их дефекты. Одесса: Феникс, 2009. 112 с.

422. Шабалин В.А. Системный анализ механизма правового регулирования. *Советское государство и право*. 1969. №10. С. 123-127.

423. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 38 с.

424. Шахов В.Д. Соотношение понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение». *Советское государство и право*. 1980. №6. С. 133–136.

425. Швець Н.М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 106. С. 45-52.

426. Шевелева А.А. Актуальные вопросы заключения и прекращения срочных трудовых договоров. *Вестник Омской юридической академии*. 2013. №1(20). С. 35-37.

427. Шептулин А.П. Диалектический метод познания. Москва: Политиздат, 1983. 320 с.

428. Ширант А.А. Деякі проблеми застосування правових норм, що регулюють трудові відносини, в процесі судового захисту прав особи. *Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія* /Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-Центр, 2015. С. 173-174.

429. Ширант А.А. Проблеми захисту трудових прав працівника при фактичному допуску його до роботи без виконання роботодавцем вимог ст. 24 КЗпП України. *Ефективність норм права: зб. наук. праць. Матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 лист. 2016 р.)* / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. Київ: Ніка-Центр, 2016. С. 509-510.

430. Ширант А. Судове рішення як джерело юридичних фікцій. *Юридичні факти в системі правового регулювання*: зб. наук. праць: матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 26 лист. 2015 р.) / за заг. ред Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. Київ: ВД «Дакор», 2015. С. 579-583.

431. Шумило М.М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2016. 680 с.

432. Шундигов К.В. Цели и средства в праве: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01. Саратов, 1999. 24 с.

433. Щекин Д.М. Юридические презумпции в налоговом праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Москва, 2001. С. 22 с.

434. Щербина В.І. Трудове право України: підручник. Київ: Істина, 2008. 384 с.

435. Щодо порядку укладання трудового договору та контракту: лист Міністерства праці та соціальної політики України від 03.02.2003 р. № 06/2-4/13. URL: <http://golovbukh.ua/regulations/2340/2598/2600/292966> (дата звернення: 31.05.2018).

436. Щодо протидії корупції: Лист Міністерства юстиції України від 22.02.2013 р. №1332-0-26-13/11. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v13_1323-13 (дата звернення: 31.05.2018).

437. Юдин Э.Г. Методология науки. Системность. Деятельность. Москва: Эдиториал УРСС, 1997. 444 с.

438. Юридическая энциклопедия / отв. ред. Б.Н. Топорнин. Москва: Юрист, 2001. 1272 с.

439. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Т. 3: К-М. Київ: «Укр. Енцикл.», 2001. 789 с.

440. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голов. ред. кол.) та ін. Київ: «Укреникл». Т. 5: П-С. 2003. 736 с.

441. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 20 с.

442. Юшко А.М. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства. *Право України*. 1998. №9. С. 18.

443. Явич Л.С. Общая теория права. Ленинград: Изд-во Ленинград. ун-та, 1976. 298 с.

444. Яковлев О. Треті особи: їх повноваження щодо розірвання трудового договору за проектом Трудового кодексу України. *Підприємництво, господарство і право*. 2003. №10. С. 41-43.

445. Якушев І. Взаємодія норм трудового права і правового регулювання. *Історико-правовий часопис*. 2016. №2(8). С. 109-110.

446. Ярков В.В. Юридические факты в механизме реализации норм гражданского процессуального права: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.15. Екатеринбург, 1992. 523 с.

447. Ярошенко О.М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доповідей і наук. повідомлень учасн. IV Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.)* /за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 62-69.

448. Ярошенко О.М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ. *Публічне право*. 2013. №1. С. 192-199.

449. Arranging a secondment: practical and legal considerations. URL: <http://www.netlawman.co.uk/ia/secondment-agreements> (дата звернення: 31.05.2018).

450. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj> (дата звернення: 04.06.2018).

451. Employment agreements concluded by means of an electronic signature. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e4d83b30-e6da-428a-ae45-05c3dc042632> (дата звернення: 03.06.2018).

452. Europe 2020. A strategy for smart sustainable and inclusive growth / European Commission. 2010. URL: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm. (дата звернення: 31.05.2018).

453. Labour Code of Bulgaria (amended, SG No. 85/24.10.2017, SG No. 86/27.10.2017, SG No. 96/1.12.2017, effective 1.01.2018) URL: https://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/.../EN.../Labour_Code.doc (дата звернення: 01.06.2018).

454. New forms of employment. Research Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. P. 1-2. 160 p.

455. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva: ILO. 2016. URL: http://embargo.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (дата звернення: 31.05.2018).

ДОДАТКИ

Додаток 1

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА
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. Ширант, 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. Симутіна Я.В. Роль презумпцій в трудовому праві України на сучасному етапі. *Трудовое право в России и за рубежом*. №1. 2012. С. 46-49.

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

33. Симутіна 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. Электронный документооборот в трудовых отношениях: проблемы теории и практики. *Трудовое и социальное 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 IX 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 III 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 проекті Трудового кодексу України. *Актуальні питання реформування правової системи України (трудове право та право соціального захисту)*: зб. наук. ст. за матеріалами IX 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 IV 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 IV 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 I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2013 р.). Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 374-379.

44. Симутіна 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. Симутіна 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. Сімутіна 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. Сімутіна 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. Сімутіна 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. Сімутіна 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. Сімутіна 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. Сімутіна 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. Симутіна 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: Международ. ун-т «МИТСО», 2015. С. 133-136.

53. Сімутіна 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. Міжнар. 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 Міжнар. 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 Міжнар. 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 новації юридичної науки: минуле, сучасне, майбутнє*: матеріали Міжнар. 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 займаній посаді або виконуваній 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).

Відомості про апробацію результатів дисертації

Висновки і положення дисертації обговорювались на засіданнях відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького Національної академії наук України та 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, Словацька 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.).

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор Інституту держави і права імені
В.М. Корецького НАН України,
академік НАН України

Ю.С. Шемшученко

«*14*» *листопада* 2018 року

АКТ

про впровадження

результатів дисертаційної роботи Сімутіної Яни Володимирівни
«Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин»,
представленої на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за
спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення, у науково-
дослідну роботу та навчальний процес
Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України

Комісія у складі: *голови* – першого заступника директора, доктора юридичних наук, професора, академік НАПрН України О.В. Скрипнюка, *членів комісії*: заступника директора, кандидата юридичних наук, член-кор. НАПрН України В.П. Нагребельного; вченого секретаря, доктора юридичних наук, професора Н.М. Пархоменко; завідувача відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права, доктора юридичних наук, професора, член-кор. НАПрН України Н.М. Хуторян, склала цей акт з приводу того, що результати дисертаційного дослідження старшого наукового співробітника відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Я.В. Сімутіної на тему «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин», поданого на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук, використовуються в науково-дослідній діяльності та навчальному процесі в Інституті держави і права імені В.М. Корецького НАН України.

Рекомендовано до використання у науково-дослідній роботі та навчальному процесі наступні публікації Я.В. Сімутіної:

1. Сімутіна Я.В. Анулювання трудового договору: питання теорії та практики. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 284-290.
2. Сімутіна Я.В. До питання визначення сфери дії колективних договорів і угод. *Часопис Київського університету права*. 2010. №2. С. 186-190.

3. Сімутіна Я.В. Недійсність трудового договору та окремих його умов. *Вісник Одеського національного університету: Правознавство*. 2010. Том 15. Вип. 1. С. 104-111.
4. Сімутіна Я.В. Колективно-договірне регулювання в умовах реформування законодавства про працю. *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 326-333.
5. Сімутіна Я.В. Дефектність юридичних фактів у трудовому праві. *Держава і право*. 2011. Вип. 54. С. 312-318.
6. Сімутіна Я.В. Окремі проблеми теорії юридичних фактів у трудовому праві України. *Правова держава*. 2012. Вип. 23. С. 294-300.
7. Сімутіна Я.В. Юридичні фактичні склади як підстави виникнення трудових правовідносин: окремі аспекти. *Правова держава*. 2013. Вип. 24. С. 245-252.
8. Сімутіна Я.В. Взаємозв'язок юридичних фактів та правових норм у трудовому праві. *Альманах права*. 2014. Вип. 5. С. 507-512.
9. 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.
10. Сімутіна Я.В. Укладення трудового договору: окремі проблеми теорії та практики. *Правова держава*. 2015. Вип. 26. С. 265-275.
11. 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.
12. Сімутіна Я.В. Механізм правового регулювання трудових відносин: теоретичні аспекти ефективності. *Альманах права*. 2015. Вип. 6. С. 509-516.
13. Сімутіна Я.В. Щодо механізму правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах. *Часопис Київського університету права НАН України*. 2015. №3. С. 188-192.
14. Сімутіна Я.В. Зміна умов трудового договору: теоретичні та практичні проблеми. *Правова держава*. 2016. Вип. 27. С. 232-240.
15. Сімутіна Я.В. Сучасні виклики трудового права України в контексті євроінтеграції. *Альманах права*. 2016. Вип. 7. С. 375-379.

16. Сімутіна Я.В. Трудовий договір як юридичний факт. *Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького ун-ту управління та права*. 2016. Вип. 3. С. 283-291.
17. Сімутіна Я.В. Стандарти ЄС та законодавство України у сфері зайнятості населення: проблеми адаптації. *Правова держава*. 2017. Вип. 28. С. 248-258.
18. Сімутіна Я.В. Рішення суду в механізмі правового регулювання трудових відносин. *Альманах права*. 2017. Вип. 8. С. 379-383.
19. 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.
20. Сімутіна Я.В. Система юридичних фактів у трудовому праві України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. Вип. 6. Т. 1. С. 146-149.
21. Сімутіна Я.В. Правовідносини з професійного навчання працівників у контексті юридичних фактів, що породжують їх виникнення. *Правова держава*. 2018. Вип. 29. С. 160-168.
22. Сімутіна Я.В. Механізм правового регулювання трудових відносин: методологічний аспект. *Journal «ScienceRise: Juridical Science»*. 2018. №3 (5). С. 41-46.
23. Симутіна Я.В. Роль презумпцій в трудовому праві України на сучасному етапі. *Трудовое право в России и за рубежом*. №1. 2012. С. 46-49.
24. Симутіна Я.В. Функции юридических фактов в трудовом праве. *Вестник Пермского универ. Юридические науки*. 2013. Вып. 3(21). С. 174-181.
25. Симутіна Я.В. Сроки в системе юридических фактов трудового права. *Трудовое и социальное право*. Науч.-практ. журнал. 2014. №1 (9). С. 36-42.
26. Yana Simutina. Current challenges of the labour law of Ukraine: On the way to European integration. *Juridica International*. 2018/27. P. 88-93.
27. Симутіна Я.В. Электронный документооборот в трудовых отношениях: проблемы теории и практики. *Трудовое и социальное право*. Науч.-практ. журнал. 2018. №3 (27). С. 22-27.
28. 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.

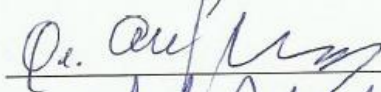
29. Сімутіна Я.В. Застосування законодавства про працю, що регулює укладення, зміну та припинення трудового договору. *Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства*: монографія / Н.М Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-Центр, 2015. С. 32-123.

30. 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.

Крім того, сформульовані дисертанткою науково-теоретичні висновки щодо удосконалення нормативного закріплення юридичних фактів у механізмі виникнення, трансформації та припинення трудових та тісно пов'язаних з ними відносин впроваджені у навчальний процес при викладанні аспірантам курсу «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» у формі лекцій, використовуються як на семінарських та практичних заняттях, а також при підготовці навчально-методичних матеріалів за вказаною дисципліною.

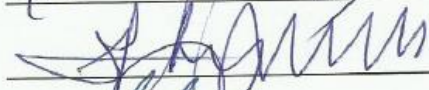
Комісія вважає, що результати дисертаційного дослідження старшого наукового співробітника відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Я.В. Сімутіної на тему «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин», зокрема, висновки та пропозиції у наведених вище публікаціях, можуть бути використані у науково-дослідній роботі, а також у навчальному процесі при проведенні лекцій, семінарських та практичних занять з аспірантами Інституту державного права імені В.М Корецького НАН України.

Голова комісії:



О.В. Скрипнюк

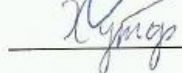
Члени комісії:



В.П. Нагребельний



Н.М. Пархоменко



Н.М. Хуторян



УКРАЇНА
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ

03057, Україна, м. Київ, вул. Єжена Потьє, 20
 тел.: +380 (44) 481-21-51, E-mail: general@academy.gov.ua, факс: +380 (44) 481-21-55

12.10 2018 № 115-15-672

На № _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Сімутіної Яни Володимирівни

Результати дисертаційного дослідження Сімутіної Яни Володимирівни на тему "Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин", представленої на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення впроваджено в діяльність Національної академії державного управління при Президентові України.

Зокрема, сформульовані дисертанткою науково-теоретичні узагальнення та висновки щодо удосконалення нормативного закріплення юридичних фактів у механізмі виникнення, трансформації та припинення трудових та пов'язаних з ними відносин, впроваджені у навчальний процес при викладанні навчальних дисциплін "Правове регулювання службових і трудових відносин", "Правове регулювання праці та соціального захисту" у формі лекцій, аудиторній роботі із слухачами на семінарських та практичних заняттях, а також при підготовці навчальної програми, робочої навчальної програми та методичних матеріалів цих дисциплін.

Віце-президент

М.М. Білінська



СЕКРЕТАРІАТ
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ
УКРАЇНИ

вул. Грушевського, 12/2, Київ, 01008,
тел. (044) 256 7624, телефакс (044) 254 0584

Вих. № 71-04/10-18 від 14.10.2018р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів наукової роботи

Сімутіної Яни Володимирівни

«Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин»

До Секретаріату Кабінету Міністрів України надійшла монографія Я.В. Сімутіної «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин».

Це наукове дослідження виконане на актуальну науково-теоретичну та практичну тему. Проблематика, пов'язана з юридичними фактами як підставами виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, в умовах сьогодення набуває особливої актуальності у світлі поширення нових технологій, зміни парадигми трудового і соціального права в епоху побудови інформаційного суспільства.

Заслужують на увагу пропозиції автора щодо можливості запровадження електронного документообігу в трудових відносинах, поглиблення диференціації правового регулювання трудових відносин та практично назрілої легалізації в трудовому законодавстві нестандартних видів зайнятості з метою закріплення трудових прав та гарантій для працівників, залучених до такої діяльності.

Детально ознайомившись з матеріалами дослідження, можна зробити висновок, що висновки і пропозиції автора з питань удосконалення механізму правового регулювання трудових відносин є цінними й корисними для вирішення проблем правозастосовної практики та можуть бути враховані у законопроектній роботі.

Керівник Служби
Віце-прем'єр-міністра з питань
європейської та євроатлантичної
інтеграції України

Ігор СЕЛЕЦЬКИЙ