

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

ДАНИЛЮК Олександр Васильович

УДК 349.22

**ЮРИДИЧНІ ФАКТИ ЯК ПІДСТАВИ
ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН**

Спеціальність: 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у відділі проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
ХУТОРЯН Наталія Миколаївна,
Інститут держави і права ім. В. М. Корецького
НАН України, провідний науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового та
підприємницького права

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
РОТАНЬ Володимир Гаврилович,
Таврійський національний університет
ім. В.І. Вернадського,
завідувач кафедри цивільного і трудового права

кандидат юридичних наук, доцент
ГАРАЩЕНКО Людмила Петрівна,
Національний лінгвістичний університет,
доцент кафедри права

Захист відбудеться 15 березня 2008 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська, 2

Автореферат розісланий 13 лютого 2008 р.

Вчений секретар
спеціалізованої
вченої ради

Музиченко П.П.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. За роки незалежності, з моменту проголошення України суверенною, демократичною, соціальною, правовою державою, у нашій країні відбулися вагомі соціально-економічні та політичні зміни, які значною мірою обумовили необхідність реформування трудового законодавства, приведення його у відповідність з міжнародними нормами і стандартами.

Чинний КЗпП України закріпив лише дві підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: трудовий договір та контракт, а інші підстави, які успішно застосовуються на практиці з метою залучення до праці деяких категорій працівників, не знайшли свого відображення у нормах КЗпП. Більше того, чинне трудове законодавство не повно врегульовує трудові відносини і при укладенні трудового договору.

Актуальність обраної теми зумовлюється також тим, що нині триває активна робота над розробкою та прийняттям проекту нового Трудового кодексу України. Його підготовка також вимагає розробки вихідних критеріїв системи підстав виникнення трудових правовідносин. Адже закріплення їх універсального переліку в основному акті в сфері регулювання трудових відносин було б, безумовно, кроком вперед щодо реалізації принципу диференціації правового регулювання праці.

Слід зазначити, що питання юридичних фактів і, зокрема, юридичних фактів як підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин завжди привертали увагу вчених-правознавців. Проблеми теорії юридичних фактів у загальній теорії права знайшли своє відображення в роботах С.С. Алексєєва, Ю.І. Гревцова, З.Д. Іванової, В.Б. Ісакова, С.Ф. Кечекьяна, В.В. Копейчикова, М.П. Рабіновича, В.М. Синюкова, О.Ф. Скакун, Ю.К. Толстого, Р.О. Халфіної, Г.М. Чувакової, Л.С. Явича та інших. У радянський період над цими питаннями працювали також вчені трудового права такі, як М.Г. Александров, О.В. Баринів, Л.Ю. Бугров, В.Л. Гейхман, Л.Я. Гінцбург, М.П. Карпушин, Ф.М. Левіант, А.Р. Мацюк, О.Є. Пашерстник, О.С. Пашков, О.І. Процевський, В.М. Смирнов, К.П. Уржинський та багато інших. У роки незалежності України ті чи інші проблеми юридичних фактів у трудовому праві України висвітлювалися у дисертаційних та монографічних роботах А.В. Андрушко, В.В. Єрьоменко, В.В. Лазор, Д.Р. Лещух, П.Д. Пилипенка, В.Г. Ротаня, Л.В. Солодовник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої та ін.

Однак, незважаючи на глибокі дослідження, проблеми юридичних фактів у трудовому праві України не втратили своєї актуальності і донині. Навпаки, дискусійні моменти стали ще більш гострішими. До сьогодні

залишається спірним питання стосовно визначення поняття юридичних фактів у трудовому праві, яке б враховувало специфіку предмета галузі. У зв'язку з цим необхідно дослідити, яке місце займають юридичні факти у механізмі правового регулювання трудових відносин? Важливе теоретичне та практичне значення має проблема чіткого розмежування юридичних підстав та юридичних умов виникнення відносин у сфері праці.

Особливо актуальним залишається питання про дослідження відмінних від трудового договору підстав виникнення трудових правовідносин: обрання на посаду, конкурсного заміщення посад та призначення на посаду. У цьому плані чекає свого вирішення проблема визначення юридичної природи акту обрання та акту призначення як елементів відповідних фактичних складів.

Усе вищевикладене підкреслює актуальність та необхідність проведення подальших наукових досліджень юридичних фактів у трудовому праві України, побудови їх стрункої, логічної системи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин досліджувались у межах виконання плану науково-дослідної роботи відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України: “Правові проблеми гармонізації трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу” (2005-2006 рр., державний реєстраційний № РК 0105 U 000796).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є удосконалення теорії юридичних фактів як підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин, а також внесення пропозицій по удосконаленню законодавства про працю.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішуються такі основні завдання:

- проаналізувати стан науки трудового права України в області дослідження юридичних фактів; сформулювати науково обґрунтоване поняття юридичних фактів у трудовому праві України, визначити їх місце у механізмі правового регулювання, розмежувати факти-умови та факти-підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин;
- провести класифікацію юридичних фактів у трудовому праві України;
- дослідити фактичні склади у трудовому праві України з точки зору їх теоретичної характеристики: визначення структури, а також відмежування від складних юридичних фактів;
- дослідити розвиток юридичної думки про природу трудового договору як юридичного факту, що тягне виникнення індивідуальних трудових правовідносин; здійснити аналіз правового регулювання укладення трудового договору;
- проаналізувати правову природу окремих фактичних складів як підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин, визначити їх будову та відповідні функціональні зв'язки між елементами;
- розробити пропозиції стосовно удосконалення категоріального апарату у сфері теорії юридичних фактів взагалі і теорії юридичних фактів трудового права України зокрема;
- сформулювати пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства України, що регулює питання виникнення індивідуальних трудових правовідносин у різних категорій працівників.

Об'єктом дослідження є юридичні факти як категорія загальної теорії права і науки трудового права України.

Предметом дослідження виступають теоретичні і практичні проблеми нормативного закріплення правостворюючих юридичних фактів у трудовому праві України.

Методи дослідження. Для досягнення мети дисертаційного дослідження, а також розв'язання поставлених завдань дисертант комплексно використовував загальнонаукові і спеціальні методи дослідження правових явищ, загальнотеоретичні принципи історизму та об'єктивності розгляду.

Зокрема, діалектичний метод дозволив розглянути поставлені у роботі завдання у їх розвитку та взаємозв'язку. Застосування історичного методу при проведенні дисертаційного дослідження дозволило показати розвиток законодавства про працю, у межах якого закріплювалися правостворюючі юридичні факти; розвиток юридичної думки стосовно природи основного юридичного факту, яким є трудовий договір. Формально-логічний метод сприяв виявленню суперечностей у системі вчень про юридичні факти у трудовому праві України і на цій основі формулюванню висновків та рекомендацій, що ґрунтуються на принципах визначеності, послідовності та несуперечливості. Широке використання методу аналізу та синтезу дозволило здійснити науково обґрунтовану класифікацію юридичних фактів у трудовому праві України, розгляд їх основних класифікаційних рядів, а також допомогло при вирішенні інших питань. Метод абстрагування та узагальнення використовувався при формулюванні дефініцій: "юридичних фактів у трудовому праві України", "конкурсу" тощо. Разом з тим, у дисертації використовувався метод нормативно-порівняльного аналізу при дослідженні норм чинного законодавства з питань виникнення індивідуальних трудових правовідносин, а також норм проекту Трудового кодексу України.

Наукова новизна одержаних результатів обумовлена тим, що дана дисертаційна робота є одним із перших комплексних досліджень

теоретичних та практичних аспектів юридичних фактів як підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин і знаходить свій вияв у наступних нових положеннях, які виносяться на захист:

- вперше доведено, що юридичні умови виходять за межі юридичних фактів, оскільки не можуть спричинити виникнення правових наслідків. Разом з тим, отримала подальшого розвитку пропозиція про те, що юридичні умови не можуть входити до фактичного складу;

- запропоновано авторське визначення юридичних фактів у трудовому праві України, згідно з яким вони являють собою факти реальної дійсності – події або діяння (дії або бездіяльність) відповідних суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, зміну, призупинення, поновлення або припинення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах цих відносин;

– вперше запропоновано при класифікації юридичних фактів у трудовому праві України за вольовою ознакою замість використовуваного поняття “дії” вживати поняття “діяння”, яким охоплюються випадки бездіяльності;

– набула додаткового доведення пропозиція про виділення у класифікації юридичних фактів за характером правових наслідків, крім правостворюючих, правозмінюючих та правоприпиняючих юридичних фактів, ще правопризупиняючих і правопоновлюючих юридичних фактів;

– набула додаткової аргументації пропозиція про необхідність введення у трудовому праві України інституту анулювання трудового договору і визначено обставину його застосування: коли працівник не став до роботи без поважних на те причин протягом певного строку;

– вперше запропоновано виділяти чотири види обрання на посаду: обрання з метою здійснення певних повноважень у сфері державного управління або місцевого самоврядування; обрання з метою здійснення управління підприємством; обрання з метою управління громадською організацією; обрання з метою здійснення управління структурним підрозділом вищого навчального закладу;

– додатково аргументовано, що акт обрання на виборну посаду має договірну природу. Доведено, що згода працівника на участь у виборах вказує на початок процесу виникнення індивідуальних трудових правовідносин, оскільки є початковим елементом акту обрання. Уточнено структуру фактичного складу обрання на посаду, визначено його елементи: акт обрання та акт укладення трудового договору;

– запропоновано авторське визначення поняття конкурсу як спеціальної форми підбору працівників з метою прийняття на вакантні посади

найкомпетентніших з його учасників, керуючись визначеними у законодавстві критеріями;

– вперше аргументовано, що заміщення вакантної посади поза конкурсом не порушує права рівного доступу громадян до державної служби. Вимоги до учасників у цьому разі є рівними, інша позиція призводитиме до змішування підстав;

– вперше сформульовано пропозицію внести зміни до пункту 9 Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців і визначити обов’язковість публікації оголошення державного органу про проведення конкурсу;

– дістала подальшого розвитку концепція договірного характеру акту призначення на посаду. Уточнено структуру фактичного складу призначення на посаду. Призначення на посаду включає акт призначення та акт укладення трудового договору.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

галузі науково-дослідної діяльності – у подальших дослідженнях проблем юридичних фактів у трудовому праві;

правотворчості – висновки, що містяться в дисертації, можуть бути використані при розробці проекту Трудового кодексу України та інших

законів і підзаконних актів України, призначених регулювати трудові правовідносини. Обґрунтовані у дисертації рекомендації сприятимуть ефективному застосуванню на практиці норм чинного трудового законодавства;

навчальному процесі –

положення та висновки роботи доцільно використовувати при підготовці наукових посібників та підручників з трудового права України, навчально-методичної літератури, лекцій та проведенні семінарських занять з дисципліни “Трудове право України”.

Апробація результатів дисертації. Результати проведеного дослідження апробовані при обговоренні дисертації у відділі проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України.

Основні положення дисертації доповідалися: на міжнародній науковій конференції молодих вчених “Другі осінні юридичні читання” (м. Хмельницький, 2003); науково-практичній конференції “Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи” (м. Запоріжжя, 2004); міжнародній науковій конференції молодих вчених “Треті осінні юридичні читання” (м. Хмельницький, 2004); першій міжнародній науково-методичній конференції “Сучасні проблеми адаптації цивільного законодавства до стандартів Європейського Союзу” (м. Хмельницький, 2004); міжнародній науково-практичній конференції молодих науковців “Четверті осінні юридичні читання” (м. Хмельницький, 2005); міжнародній науково-практичній конференції “Гарантії прав суб’єктів трудових правовідносин в умовах ринкової економіки” (м. Хмельницький, 2006); XI Щорічній звітній науковій конференції професорсько-викладацького складу та аспірантів “Правові та управлінські засади розбудови української держави та забезпечення прав громадян” (м. Хмельницький, 2007); круглому столі “Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах” (м. Чернівці, 2007).

Результати дослідження також використовувалися дисертантом у виступах під час проведення: Спільної сесії секції суспільних і гуманітарних наук НАН України, Академії правових наук України, Інституту законодавства Верховної Ради України з питань розвитку правової системи та наукового забезпечення законотворчого процесу (м. Київ, 2004); Українсько-німецького правового семінару “Україна-Німеччина: погляд на законодавство, шляхи його вдосконалення та зближення в рамках європейського права” (м. Київ, 2005); науково-практичної конференції “Проблеми теорії і практики законотворчості у контексті формування громадянського суспільства” (м. Київ, 2005); методологічного семінару “Теоретико-методологічні проблеми ефективності законодавства України” (м. Київ, 2006).

Разом з тим, проблемні питання правостворюючих юридичних фактів у трудовому праві України доповідалися на семінарах в Українській школі

законотворчості Інституту законодавства Верховної Ради України протягом 2005-2006 років.

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення в десяти наукових статтях, п'ять з яких опубліковано у фахових виданнях, згідно переліку ВАКу України та п'ять – у збірниках наукових праць.

Структура дисертації. Структура зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, які об'єднують у собі вісім підрозділів, висновків і списку використаних джерел, який містить 262 найменування і нараховує 23 сторінки. Загальний обсяг дисертації становить 202 сторінки. Основного тексту – 179 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **Вступі** обгрунтовано актуальність теми дисертації, зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначено мету та завдання дослідження, його об'єкт та предмет, наукову новизну та методологію роботи, охарактеризовано науково-теоретичну, нормативно-правову та емпіричну бази дослідження, з'ясовано теоретичне та практичне значення одержаних результатів.

Перший розділ “Юридичні факти у науці трудового права України” складається з трьох підрозділів і присвячений загальній характеристиці юридичних фактів.

У **підрозділі 1.1. “Поняття юридичних фактів у трудовому праві України”** обгрунтовується, що юридичні факти мають самостійне місце серед елементів механізму правового регулювання трудових відносин. Юридичні факти, взаємодіючи з іншими складовими даного механізму, забезпечують дію норм права.

При дослідженні змісту ознак загального поняття юридичного факту у трудовому праві зроблено висновок про недоцільність введення поняття “складу юридичного факту у трудовому праві України”. Склад юридичного факту утворюють явища та процеси, які мають місце у сфері праці.

У роботі здійснено розмежування юридичних підстав і юридичних умов виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Зроблено висновок, що юридично значущі умови (факти-умови) не можуть наділятися рисами юридичних фактів, оскільки такі умови не мають прямого зв'язку з правовими наслідками.

Дослідження матеріальної та ідеальної сторони юридичних фактів, а також існуючих дефініцій дозволило виявити їх основні ознаки, які лягли в основу визначення юридичних фактів у трудовому праві України як фактів реальної дійсності – подій або діянь (дій або бездіяльності) відповідних суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, зміну, призупинення, поновлення або припинення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах цих відносин.

У підрозділі 1.2. “Класифікація юридичних фактів у трудовому праві України” досліджуються різні підстави класифікації юридичних фактів у трудовому праві України: за вольовою ознакою, за характером правових наслідків, за формою прояву, за характером дії, за ознакою визначеності нормативної моделі, за змістом та ін.

Аргументовано висновок, що класифікація юридичних фактів у трудовому праві України виконує досить широкі за своїм змістом функції: сприяє

точному відбору і 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 повному і точному встановленню юридичних фактів; є важливим засобом вивчення трудових правовідносин.

У роботі удосконалено класифікацію юридичних фактів залежно від зв'язку з індивідуальною волею, шляхом внесення пропозиції про доцільність використання замість поняття “дії” більш точного поняття “діяння”, яким охоплюються і випадки бездіяльності. Підкреслюється особлива роль у трудовому праві результативних діянь, коли правові наслідки пов'язуються з певним результатом.

Аналізуються погляди вчених (С.С. Алексєєв, О.В. Барінов, В.І. Данилін, О.О. Красавчиков, П.Д. Пилипенко) щодо класифікації юридичних фактів за характером правових наслідків. Зроблено висновок про необхідність виділення, окрім правостворюючих, правозмінюючих та правоприпиняючих юридичних фактів у трудовому праві, ще правопризупиняючих та правопоновлюючих.

У підрозділі 1.3. “Поняття фактичних складів у трудовому праві України, їх структура та відмежування від складних юридичних фактів” розглядаються особливості фактичних складів як підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин, особлива увага зосереджується на характеристиці їх елементів.

У роботі наголошено, що існування фактичних складів у трудовому праві обумовлено специфікою праці окремих категорій працівників (державні службовці, науково-педагогічні працівники), особливою складністю виконуваних ними робіт, підвищеною відповідальністю за їх виконання. Зроблено висновок, що закріплення основного переліку підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин у новому Трудовому кодексі України буде кроком уперед на шляху реалізації принципу диференціації правового регулювання праці.

При дослідженні фактичних складів зауважується на необхідності їх відмежування від складних юридичних фактів. У дисертації визначено основні відмінності між цими поняттями. Зауважено, що використання складних юридичних фактів у трудовому праві України сприяє системному підходу у правовому регулюванні відносин праці.

Проводиться аналіз окремих елементів фактичного складу і здійснюється їх відмежування від елементів юридичного факту. Дослідження цих питань дозволило стверджувати, що фактичний склад хоча й містить визначену кількість юридичних фактів, не є їх арифметичною сумою;

юридичні наслідки тягне фактичний склад в цілому, у сукупності своїх елементів, при цьому заключним елементом виступає не просто останній факт, а той факт, який усе певним чином підсумовує.

У кінці розділу зроблено короткі висновки.

Другий розділ “Трудовий договір як юридичний факт, що тягне виникнення індивідуальних трудових правовідносин” складається з двох підрозділів, які присвячені дослідженню трудового договору як правостворюючого юридичного факту у трудовому праві України.

У підрозділі 2.1. “Розвиток юридичної думки про природу трудового договору” досліджується історія розвитку юридичної думки про природу трудового договору. На цій основі визначено основні етапи даного історичного розвитку, які мають властиву лише їм специфіку: 1) перший етап – розвиток юридичної думки про природу трудового договору у дореволюційний період – відбувалося доктринальне обґрунтування трудового договору: виділення особистого найму з-поміж найму речей і, у зв’язку з цим, наголошення на необхідності його окремого правового регулювання. У цей період вченими вперше було виділено основні елементи трудового договору: тривале надання робочої сили; підкорення працівника внутрішньому трудовому розпорядку і господарській владі; виплата роботодавцем винагороди; 2) другий етап – розвиток юридичної думки про природу трудового договору у радянський період, що характеризується становленням і розвитком юридичної конструкції трудового договору, її легалізацією. Відбулося обґрунтування і зведення ознак трудового договору до трьох традиційних: предметної; організаційної; майнової; 3) третій етап – розвиток юридичної думки про природу трудового договору у сучасний період – характеризується посиленням гнучкості правового регулювання індивідуальних трудових відносин. Основна увага зосереджена на необхідності поєднання інтересів підприємств і гарантій захищеності для працівників. Постає необхідність подальшого посилення вказаних гарантій в умовах переходу до постіндустріального суспільства.

Підрозділ 2.2. “Правове регулювання укладення трудового договору” присвячений проблемам правового регулювання укладення трудового договору як правостворюючого юридичного факту. Дослідження процедури укладення трудового договору дало змогу виділити такі її стадії: 1) попередні переговори про умови трудового договору, а також у випадках, обумовлених трудовим законодавством, відповідні додаткові дії і оформлення документів, необхідних для укладення трудового договору (у межах цієї стадії громадянин звертається з пропозицією про прийняття на роботу і його заява розглядається по суті; сторони проводять переговори про умови

трудового договору; досягається угода про укладення трудового договору); 2) оформлення досягнутої угоди.

Аналізуючи питання необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, зроблено висновок про необхідність закріплення у главі першій книги другої проекту ТК України статті під назвою “Гарантії при укладенні трудового договору”, в якій передбачити обов’язок роботодавця письмово повідомляти про причини відмови в укладенні трудового договору на вимогу особи, якій відмовлено.

Оскільки трудовий договір є основним юридичним фактом, який тягне виникнення індивідуальних трудових правовідносин, то природно пов’язувати їх виникнення з моментом укладення трудового договору. У проекті ТК України пропонується передбачити статтю, яка б визначала день підписання сторонами трудового договору, в якості моменту його вступу в силу. При цьому сторони можуть домовитися про інший час початку роботи, що не співпадатиме з моментом укладення трудового договору.

У дисертації обґрунтовується висновок про необхідність закріплення у проекті ТК України інституту анулювання трудового договору. Особливо зазначено, що таке анулювання є правом роботодавця, якого він набуває за наявності відповідних умов: 1) має місце укладений трудовий договір; 2) є факт, що працівник не приступив до роботи протягом певного строку; 3) відсутні поважні причини пропуску такого строку.

У кінці розділу зроблено висновки.

Третій розділ “Деякі фактичні склади як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин” складається з трьох підрозділів, у яких досліджуються окремі правостворюючі фактичні склади у трудовому праві України, визначається їх структура та відповідний тип структурних відносин всередині складу.

У підрозділі 3.1. **“Теоретичні засади обрання на посаду”** розглядаються питання щодо виникнення індивідуальних трудових правовідносин у результаті виборів на посаду.

Дослідження нормативно-правових актів, що регулюють порядок проведення виборів, дозволило автору виділити чотири види обрання залежно від цільового призначення останнього: 1) з метою здійснення повноважень у сфері державного управління або місцевого самоврядування; 2) з метою здійснення управління підприємством; 3) з метою управління громадською організацією; 4) з метою здійснення управління структурним підрозділом. Зауважено, що дані види обрання також мають спільну особливість – строковий характер трудових відносин.

У підрозділі визначено структуру фактичного складу – обрання на посаду. Так, його елементами виступають акт виборів та акт укладення трудо-

вого договору, які є складними юридичними фактами і повинні накопичуватися у чітко визначеному порядку. Обґрунтовується договірна природа акту обрання на посаду. Зроблено висновок, що згода працівника на участь у виборах є елементом складного

юридичного факту – акту обрання. Вона має правостворююче значення, оскільки виступає необхідною умовою акту обрання і вказує на початок процесу виникнення індивідуальних трудових правовідносин.

Зроблено висновок, що юридичні умови, які ставляться до кандидатів на виборні посади не слід визначати як спеціальні обмеження, оскільки за своєю суттю вони не є такими. Дані умови сприяють створенню підстав виникнення трудових правовідносин.

У підрозділі 3.2. **“Проблеми конкурсного заміщення вакантних посад”** аналізується система конкурсного підбору кадрів, визначається структура даного фактичного складу.

У підрозділі зазначено, що конкурсне заміщення вакантних посад є певною формою розподілу кадрового потенціалу; характеризується рядом переваг у порівнянні з прийняттям на роботу в загальному порядку; виступає в якості фактичного складу, де трудовий договір завершує накопичення неоднорідних юридичних фактів. Дається юридична характеристика елементів цього фактичного складу та структурних відносин між ними.

На підставі проведеного аналізу поняття “конкурсу” визначено в якості спеціальної форми підбору працівників з метою прийняття на вакантні посади найкомпетентнішого з його учасників, керуючись критеріями, визначеними законодавством. Конкурс може мати місце за наявності фактів-умов: а) наявності вакантної посади; б) рішення про проведення конкурсу; в) публікація у ЗМІ про проведення конкурсу; г) наявність або формування конкурсної комісії. Акт конкурсу як складний юридичний факт має у своїй структурі такі елементи: 1) подання претендентом заяви та інших документів на участь у конкурсі; 2) рішення про допуск до конкурсу; 3) конкурсний відбір; 4) голосування, що оформляється протоколом про результати конкурсу.

Обґрунтовуються такі висновки: заміщення вакантних посад поза конкурсом не порушує права рівного доступу громадян до державної служби; публікацію оголошення про проведення конкурсу доцільно здійснювати у друкованих виданнях республіканського рівня; при наявності лише одного учасника конкурсу, за умови забезпечення високого рівня вимог, мета конкурсу буде досягнута.

У підрозділі 3.3. **“Особливості призначення на посаду”** аналізується призначення на посаду в якості фактичного складу, визначаються його структурні елементи: акт призначення та акт укладення трудового договору.

Обґрунтовується, що накопичення одного елементу тягне проміжні правові наслідки, тобто відкриває юридичну можливість накопичення наступного елементу. Індивідуальні трудові правовідносини виникають лише за наявності усіх елементів складу.

Досліджуючи питання про нормативне закріплення даного фактичного складу, пропонується внести зміни до ч. 1 ст. 63 проекту ТК і визначити, що призначення на посаду здійснюється у випадках, передбачених законом або підзаконним нормативно-правовим актом. У роботі вказуються конкретні законодавчо закріплені випадки, коли допускається призначення на посаду.

Аналізуючи позиції вчених (В.Л. Гейхман, С.С. Каринський, О.В. Кручинін, О.В. Смирнов), доводиться, що акт обрання має цілком виражену договірну природу, оскільки претендент на посаду повинен дати свою згоду на її зайняття.

Розділ завершується короткими висновками.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, яке полягає у дослідженні юридичних фактів як підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Результати наукового дослідження відображаються у таких висновках:

1. Юридичні факти мають відповідне значення на усіх стадіях правового регулювання. Між елементами механізму правового регулювання трудових відносин має місце функціональна залежність. Конкретна життєва обставина саме у якості юридичного факту може вступати у зв'язки з іншими елементами даного механізму.

2. Поняття “склад юридичного факту” не може включати до свого змісту штучно виділені ознаки: об’єкт, суб’єкт, об’єктивна та суб’єктивна сторони, що характеризують матеріальний зміст факту.

Склад юридичного факту не відрізняється від складу інших фактів реальної дійсності. Таким чином, його зміст складають явища і процеси, які, звичайно, мають притаманні їм ознаки.

3. Юридичні умови не можна змішувати з юридичними підставами. Наділення юридично значущих умов рисами юридичних фактів неодмінно призведе до того, що такі умови матимуть прямий зв'язок з відповідними правовими наслідками. Проте факти-умови пов'язані з означеними наслідками опосередковано, через певні проміжні ланки. Вони формують правове середовище, у якому можуть розвиватися різні правові зв'язки.

На відміну від юридичних фактів, які є обставинами разового значення, юридичні умови – це обставини багаторазової, тривалої дії.

Факти-умови не можуть входити до фактичного складу, межі якого повинні бути у достатній мірі чіткими та визначеними.

Факти-умови поряд з відмінними мають також спільні з юридичними фактами риси. Вони полягають у тому, що і факти-умови, і юридичні факти передбачаються нормами права. Поряд з цим, одні і ті ж фактичні обставини можуть виступати у одних випадках як юридичні факти, у інших – проявляти себе як факти-умови.

Здійснювати класифікацію фактів-умов у трудовому праві можна з прив'язкою до змісту відповідних понять: ділові якості особи, кваліфікаційні вимоги за посадою, тощо.

4. Юридичні факти можна розглядати у вузькому та у широкому розумінні. У широкому розумінні сюди включаються і юридичні факти, і фактичні склади. Вузьке розуміння юридичних фактів передбачає тільки один елемент – юридичний факт, що має матеріально-ідеальний характер.

Юридичні факти у трудовому праві України – це факти реальної дійсності – події або діяння (дії або бездіяльність) відповідних суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, зміну, призупинення, поновлення або припинення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах цих відносин.

5. Класифікація юридичних фактів у трудовому праві відбувається за певними підставами: за вольовою ознакою, за правовими наслідками, за формою прояву, за характером дії, за змістом.

Факти-стани не можуть виділятися у класифікації юридичних фактів за вольовою ознакою поряд з подіями і діями. Оскільки володіти однаковою тривалістю можуть як події, так і діяння, то факти-стани цілком правомірно можна відносити або до одних, або ж до інших.

Факти-стани як факти безперервної дії необхідно виділяти у класифікаційній системі, підставою якої виступає характер дії.

6. У класифікації юридичних фактів, залежно від зв'язку з індивідуальною волею, замість використовуваного поняття “дії” слід вживати поняття “діяння”, яке є більш точним, оскільки передбачає також і випадки бездіяльності.

Особливе місце у трудовому праві України займають результативні діяння, з якими норми права пов'язують правові наслідки в силу досягнення відповідними суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин відомого практичного результату, що виражений у об'єктивованій формі.

7. Поділ юридичних фактів у трудовому праві залежно від характеру правових наслідків, на правостворюючі, правозмінюючі і правоприпиняючі дозволяє більш глибоко пізнати динамічну функцію юридичних фактів у правовідносинах. Зазначений поділ є умовним, оскільки один і той же факт може припиняти одні правовідносини і створювати інші.

Поряд з трьома видами юридичних фактів за даною підставою слід ще виділяти правопризупиняючі і правопоновлюючі юридичні факти. Правопризупиняючі юридичні факти у трудовому праві викликають призупинення окремих суб'єктивних прав або юридичних обов'язків і не призводять до зміни або припинення трудових правовідносин. Правопоновлюючі юридичні факти у трудовому праві – це обставини, з якими пов'язується поновлення прав і обов'язків, що були порушені раніше.

8. Фактичні склади у трудовому праві України являють собою систему юридичних фактів, які знаходяться у взаємозв'язку і взаємозалежності між собою.

Кінцевий результат – виникнення індивідуальних трудових правовідносин є результатом дії усіх елементів складу. Зазначені елементи є рівними за своєю юридичною силою, що ж до останнього елементу, то він певним чином усе підсумовує.

9. Виокремлено стадії укладення трудового договору серед яких:

А. Здійснення попередніх переговорів про умови трудового договору, а також додаткових дій (обумовлених трудовим законодавством), оформлення необхідних документів.

У межах цієї стадії виділяється: а) звернення громадянина з пропозицією про прийняття на роботу і розгляд його заяви; б) переговори щодо умов трудового договору між сторонами; в) досягнення угоди про укладення трудового договору.

Б. Оформлення досягнутої угоди.

10. З метою забезпечення реалізації заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу запропоновано включити до проекту Трудового кодексу України норму, якою зобов'язати роботодавця письмово повідомляти про причини відмови в укладенні трудового договору на вимогу особи, якій відмовлено.

11. Факти-умови, які виражають певні вимоги до кандидатів на виборну посаду (віковий ценз, освітньо-кваліфікаційний рівень, наявність громадянства тощо), не можна вважати спеціальними обмеженнями. Вони не є такими за своєю суттю. Вказані умови сприяють створенню підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин, таким чином відкриваючи юридичну можливість балотуватися на виборну посаду.

12. Згода працівника на участь у виборах має правостворююче значення і може виражатися як усно, так і письмово. Якщо нормою права не передбачено процедуру отримання згоди, то відсутність заперечень з боку кандидата на виборну посаду слід розглядати в якості мовчазної згоди,

тобто конклюдентної дії, яка свідчить про намір особи вступити у трудові правовідносини.

За юридичною формою, акт обрання містить волевиявлення лише одного суб'єкта – того, хто обирає.

Попередня згода особи на зайняття виборної посади вказує на початок процесу виникнення індивідуальних трудових правовідносин, оскільки така згода є першим елементом складного юридичного факту – акту обрання. Зазначений акт є першим елементом фактичного складу як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин.

Серед елементів фактичного складу обрання на посаду слід виділяти: 1) акт обрання; 2) акт укладення трудового договору. Обидва елементи потрібно визначати в якості складних юридичних фактів, які між собою є юридично рівними.

13. Конкурсне заміщення вакантних посад є фактичним складом, елементами якого виступають: акт конкурсу і акт укладення трудового договору. Накопичення даних елементів повинно відбуватися у визначеному порядку.

Акт конкурсу є складним юридичним фактом, який містить наступні елементи: 1) подання претендентом заяви та інших документів на участь у конкурсі; 2) рішення про допуск до конкурсу; 3) конкурсний відбір; 4) голосування, що оформляється протоколом про результати конкурсу.

Акт конкурсу може мати місце за наявності таких фактів-умов: 1) наявність вакантної посади; 2) рішення про проведення конкурсу; 3) публікація у засобах масової інформації про проведення конкурсу; 4) наявність або формування конкурсної комісії.

14. Призначення на посаду слід розглядати в якості фактичного складу, елементами якого виступатимуть акт призначення та акт укладення трудового договору. Врахування волі особи, яку вона виражає перед призначенням на посаду, дозволяє стверджувати, що акт призначення має договірну природу. У іншому випадку це означало б ігнорування принципу добровільності вступу у трудові правовідносини.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

- Данилюк О. Зміна умов трудового договору: порівняльний аналіз законодавства України та Російської Федерації //Право України. – 2004. – № 9. – С. 120-123.
- Данилюк О.В. Класифікація юридичних фактів у трудовому праві України //Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2004. – № 3. – С. 137-143.
- Данилюк О. Призначення на посаду як правостворюючий фактичний склад у трудовому праві України” // Юридика України. – 2007. – № 2. – С. 58-62.
- Данилюк О. Обрання на посаду як правостворюючий фактичний склад // Право України. – 2007. – № 4. – С. 105-111.
- Данилюк О. Фактичні склади у трудовому праві України // Право України. – 2007. – № 7. – С. 15-19.
- Данилюк О.В. Трудовий договір як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин: аналіз норм проекту Трудового кодексу України // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р. – Харків, 2004. – С. 131-134.
- Данилюк О.В. Правостворюючий фактичний склад, що включає обрання за конкурсом для заміщення посади // Треті осінні юридичні читання: Матеріали міжнародної наукової конференції молодих вчених; м. Хмельницький, 26-27 листопада 2004 р. –Хмельницький, 2004. – С. 296-298.
- Данилюк О. Проблема множинності підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин // Сучасні проблеми адаптації цивільного законодавства до стандартів Європейського Союзу: Матеріали І науково-методичної конференції; м. Хмельницький, 3-4 грудня 2004 р. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2006. – С. 84-85.
- Данилюк О.В. Юридика природа акту обрання на посаду як елементу фактичного складу // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва: Збірник наукових праць. – Хмельницький: Вид-во ХУУП, 2007. – С. 144-148.

- Данилюк О.В. Факти-умови і факти-підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: спільні та відмінні риси // Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах: Збірник матеріалів круглого столу; м. Чернігів, 30 березня 2007 р. – Чернігів: КП Вид-во Чернігівські обереги, 2007. – С. 75-77.

АНОТАЦІЯ

Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2008.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню теоретичних та практичних проблем нормативного закріплення правостворюючих юридичних фактів у трудовому праві України.

Проаналізовано основні загальнотеоретичні підходи до розуміння юридичних фактів, визначено матеріальну та ідеальну сторону юридичних фактів, сформульовано поняття юридичних фактів трудового права. Обґрунтовано, що юридичні факти мають самостійне місце серед елементів механізму правового регулювання трудових відносин.

Досліджено етапи розвитку юридичної думки про природу трудового договору. Проаналізовано особливості правового регулювання укладення трудового договору і запропоновані пропозиції по удосконаленню трудового законодавства.

Визначено структуру таких фактичних складів, як обрання на посаду, конкурсне заміщення та призначення на посаду. Проаналізовано особливості елементів даних фактичних складів.

Ключові слова: юридичні факти, ознаки юридичних фактів, класифікація юридичних фактів, фактичні склади, трудовий договір, обрання на посаду, обрання за конкурсом, призначення на посаду.

АННОТАЦИЯ

Данилюк А.В. Юридические факты как основания возникновения индивидуальных трудовых правоотношений. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Одесская национальная юридическая академия, Одесса, 2008.

Диссертация посвящена комплексному исследованию теоретических и практических проблем нормативного закрепления правообразующих юридических фактов в трудовом праве Украины.

В работе уделяется внимание анализу общетеоретических проблем юридических фактов. Исследованы материальный и идеальный моменты юридических фактов. Произведено разграничение юридических условий и юридических оснований возникновения трудовых правоотношений. На

основании исследования природы юридических фактов определяется понятие юридических фактов в трудовом праве как фактов реальной действительности – событий или деяний (действий или бездействий) соответствующих субъектов трудовых и тесно связанных с ними отношений, с которыми нормы трудового права связывают возникновение, изменение, приостановление, восстановление или прекращение субъективных прав и юридических обязанностей в рамках этих отношений.

Произведена классификация юридических фактов в трудовом праве по различным основаниям: в зависимости от связи с индивидуальной волей; по характеру правовых последствий; по форме проявления; по характеру действий; по признаку определенности нормативной модели; по содержанию. В работе усовершенствовано классификацию юридических фактов по волевому признаку и предложено вместо понятия “действия” использовать более точное понятие “деяния”, которым охватываются также случаи бездействия.

Определены этапы развития юридической мысли о природе трудового договора. Исследуется процедура заключения трудового договора и выделяются основные стадии заключения. В работе определен момент заключения трудового договора.

Исследованы особенности избрания на должность, избрания по конкурсу, а также назначения на должность. Особое внимание уделено структуре этих фактических составов. На основании анализа нормативного материала выделено четыре вида избрания на должность: избрание с целью осуществления определенных полномочий в сфере государственного управления или местного самоуправления; избрание с целью осуществления управления предприятием; избрание с целью управления общественной организацией; избрание с целью осуществления управления структурным подразделением высшего учебного заведения. Обосновано, что акт избрания имеет договорную природу. Дано определение понятия “конкурс” как специальной формы подбора работников с целью принятия на вакантные должности самого компетентного из его участников, руководствуясь определенными в законодательстве критериями. Обосновывается вывод, что акт назначения есть договорным по своей природе. Сформулированы обоснованные предложения по усовершенствованию трудового законодательства.

Ключевые слова: юридические факты, признаки юридических фактов, классификация юридических фактов, фактические составы, трудовой договор, избрание на должность, избрание по конкурсу, назначение на должность.

SUMMARY

Danyliuk O.V. Legal facts as the basis for individual labor legal relationships emergence. – Manuscript.

Dissertation for the scientific degree of the candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – labor right; right of social provisioning. – Odesa, national legal academy, Odesa, 2008.

The dissertation is dedicated to the complex study of theoretical and practical issues of the normative stipulation of law-binding legal facts in labor legislation in Ukraine.

The major general theoretical approaches to legal facts understanding were analysed; material and ideal components of legal facts were identified; definitions of legal facts in labor right were formulated. It was substantiated that legal facts occupy an independent place among the legal regulatory mechanism of labor relationships.

Evolution of legal thoughts and ideas on the nature of labor relationships was studied. Peculiarities of legal regulation of labor agreements were studied and analysed, and ideas on improvements of labor legislation were put forward.

Special actual structures were identified, among others: election for the position, appointment through competition or through authorities decision. Elements of such actual structures and their peculiarities were analysed.

Key words: legal facts, features of legal acts, classification of legal acts, actual structures, labor agreement, election for the position, appointment through competition, appointment through authorities decision.