

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

РИМАР ІГОР АНАТОЛІЙОВИЧ

УДК 349.22: 331.106.26 (477)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2015

Дисертацією є рукопис.

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

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

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

кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет
ім. І.І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться «__» _____ 2015 р. о ____ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

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

Автореферат розісланий «__» _____ 2015 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



І.В. Лагутіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У сучасний період в умовах поширення нетипових форм зайнятості, прихованих форм трудових відносин у тіньовій економіці особливого значення набувають питання встановлення критеріїв наявності індивідуальних трудових відносин, проведення розмежувань між залежною і незалежною працею, формулювання понять «найманий працівник», «роботодавець», полегшення тягара доказування для працівника, а також полегшення завдання судді стосовно визначення наявності зазначених відносин тощо.

У Резолюції Міжнародної конференції праці про трудові відносини на основі Доповіді V «Сфера трудових відносин» на 91-й сесії 2003 р. зазначалося, що серед заходів, яких вживають держави-члени МОП для вирішення проблем стосовно визначення статусу працівників у сфері зайнятості, мають бути: визначення трудових відносин у рамках законодавства; встановлення в рамках законодавства правової презумпції найму, якщо робота виконується або послуги надаються у чітко визначених обставинах, за умов, що сторони не мають наміру вступати у трудові відносини; критерії для визначення трудових відносин, що встановлюються в законодавстві, прецедентному праві або у кодексі практики, розробленому соціальними партнерами або за їх участю.

Рекомендація МОП № 198 про трудові правовідносини 2006 року вимагає від держав-членів розробляти і застосовувати національну політику захисту працівників в умовах індивідуальних трудових правовідносин, що включає, в тому числі, чітке формулювання критеріїв, якими визначається реальне існування зазначених правовідносин, з метою встановлення сфери застосування різного законодавства. У разі необхідності слід вносити ясність у сферу застосування законодавства і адаптацію нормативно-правових актів, щоб гарантувати ефективний захист працівників, які виконують свою роботу в умовах індивідуальних трудових правовідносин.

У зв'язку з цим перед наукою трудового права та національним законодавцем стоїть завдання визначення та закріплення поняття, ознак і критеріїв наявності індивідуальних трудових правовідносин, їх співвідношення з іншими правовідносинами, пов'язаними з працею, встановлення юридичної природи нетипових трудових відносин, які не вміщуються в рамки «класичних» відносин із застосування найманої праці (телепрацівники, мережеві працівники, надомні та домашні працівники та ін.), а також сфери дії трудового законодавства.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання трудових відносин досліджуються у наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених: В.М. Андріїва, О.Т. Барабаша, М.Й. Бару, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, С.В. Вишновецької, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, В.Л. Костюка, В.М. Лебедева, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.П. Мавріна, А.Р. Мащюка, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.О. Процевського,

В.М. Скобелкіна, О.В. Смирнова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін.

Окремі аспекти правового регулювання індивідуальних трудових відносин за часів незалежності розглянуті у кандидатських дисертаціях: Д.В. Сичова «Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти» (2005); О.В. Данилюка «Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин» (2007); Л.М. Русаль «Юридичні факти як підстави припинення індивідуальних трудових правовідносин» (2012) та ін.

Водночас у названих наукових працях недостатньо досліджені питання про критерії визначення індивідуальних трудових правовідносин, їх відмінності від суміжних правовідносин, пов'язаних з працею, місце індивідуальних трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, співвідношення з колективними трудовими правовідносинами, модифікацію ознак традиційних трудових правовідносин у сучасних соціально-економічних умовах, зміни у структурі індивідуальних трудових правовідносин тощо. Зазначені питання набувають особливої актуальності в умовах кодифікації національного трудового законодавства.

Таким чином, актуальність обраної теми дисертаційного дослідження обумовлюється недостатньою її розробкою у сучасній вітчизняній науці трудового права, необхідністю внесення конкретних пропозицій з удосконалення відповідних положень чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України), а також вироблення рекомендацій для правозастосовної практики.

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

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права щодо поняття, видів, структури, критеріїв для визначення індивідуальних трудових правовідносин, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій з удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися наступні завдання:

дослідити становлення та розвиток вчення про трудові правовідносини; визначити поняття, ознаки та види індивідуальних трудових правовідносин;

охарактеризувати місце індивідуальних трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, їх співвідношення з колективними трудовими правовідносинами;

виокремити та охарактеризувати критерії для визначення індивідуальних трудових правовідносин;

розглянути зміст індивідуальних трудових правовідносин як сукупність індивідуальних трудових прав та кореспондуючих ним обов'язків;

дослідити правовий статус суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення правового регулювання індивідуальних трудових відносин актами чинного законодавства, проектом ТК України.

Об'єктом дослідження є правовідносини у сфері застосування найманої праці.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання правового регулювання індивідуальних трудових відносин.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкта і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми правового регулювання індивідуальних трудових відносин в їх розвитку і взаємозв'язку (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати становлення і розвиток вчення про трудові правовідносини і обґрунтувати необхідність подальшої наукової розробки даної проблеми (підрозділ 1.1, розділ 3). Формально-логічний та системний методи було використано при визначенні поняття індивідуальних трудових правовідносин, характеристиці системи правовідносин у сфері праці, структури індивідуальних трудових правовідносин (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3). Порівняльно-правовий методи дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародно-правових актів, актів національного трудового законодавства та законодавства зарубіжних країн (підрозділи 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, розділ 3).

Теоретичною основою дослідження є наукові праці М.Г. Александрова, С.С. Алексєєва, Б.К. Бегічева, К.М. Варшавського, І.С. Войтинського, Л.Я. Гінцбурга, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, С.О. Іванова, П.Д. Камінської, М.П. Карпушина, Р.І. Кондратьєва, Р.З. Лівшиця, Р.А. Майданика, Н.І. Матузова, Ю.М. Оборотова, Ю.П. Орловського, П.М. Рабіновича, В.Г. Ротаня, А.Ю. Пашерстника, О.С. Пашкова, В.І. Прокопенка, Л.О. Сироватської,

О.Ф. Скакун, Л.С. Таля, В.М. Толкунової, К.П. Уржинського, О.І. Харитоновой, Є.Б. Хохлова та ін.

Емпіричною базою дослідження є матеріали судової практики, практики діяльності підприємств, установ, організацій за 2010-2015 роки.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням правового регулювання індивідуальних трудових відносин за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, які мають наукову новизну:

вперше:

виокремлено етапи становлення та розвитку вчення про трудові правовідносини, а також особливості правової регламентації трудових відносин на кожному з етапів, у тому числі сучасному етапі, для якого характерним є посилення гнучкості (диференціації та індивідуалізації), децентралізації правового регулювання трудових відносин, що має поєднуватися із забезпеченням трудових прав працівників; розширення принципу соціального діалогу у сфері праці; посилення впливу міжнародних та європейських трудових стандартів;

запропоновано класифікацію правовідносин у сфері праці за різними критеріями: предметом правового регулювання; змістом; структурою предмету трудового права; суб'єктним складом. Зокрема, за останнім критерієм виокремлено індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, наглядово-контрольні та трудові процесуальні правовідносини;

охарактеризовано місце індивідуальних трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, їх співвідношення з колективними трудовими правовідносинами;

визначено поняття індивідуальних трудових правовідносин залежно від юридичного змісту як урегульованих нормами трудового права суспільних відносин, що виникають у процесі здійснення працівником і роботодавцем індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства;

досліджено особливості функціонування індивідуальних трудових правовідносин в умовах нетипових форм зайнятості. Обґрунтовано необхідність урегулювання у проекті ТК України індивідуальних трудових відносин за участю домашніх, надомних працівників, дистанційної праці з урахуванням міжнародних трудових стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн;

визначено і охарактеризовано критерії наявності індивідуальних трудових правовідносин та сформульовано пропозиції щодо законодавчого закріплення зазначених критеріїв у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП), проекті ТК України;

запропоновано у структурі індивідуального трудового права виділяти такі правові інститути, як захист персональних даних працівника, безпека та гігієна праці, норми яких регулюють відповідні види індивідуальних трудових відносин;

удосконалено:

положення про ознаки індивідуальних трудових правовідносин, їх модифікацію в умовах нетипових форм зайнятості (неповної зайнятості, надомної, домашньої, дистанційної праці та ін.), а також відмінності зазначених правовідносин від суміжних правовідносин, пов'язаних із працею;

класифікацію індивідуальних трудових відносин. Запропоновано залежно від змістовного критерію виокремлювати наступні їх види з: укладення, зміни та припинення трудового договору; захисту персональних даних працівника; робочого часу; часу відпочинку; нормування і оплати праці; охорони здоров'я працівників на виробництві; безпеки та гігієни праці; професійного навчання і підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця; дисципліни праці; матеріальної відповідальності сторін трудового договору; досудового вирішення індивідуальних трудових спорів;

систему принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин, яку запропоновано доповнити такими принципами, як забезпечення гарантування індивідуальних трудових прав працівників і роботодавців, забезпечення захисту трудових прав та законних інтересів працівників і роботодавців;

дістало подальшого розвитку:

положення про юридичний зміст індивідуальних трудових правовідносин як сукупності індивідуальних трудових прав і кореспондуючих ним обов'язків, а також закріплення зазначених прав у чинному КЗпП, проєкті ТК України відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів;

формулювання теоретично обґрунтованих пропозицій та рекомендацій з удосконалення чинного трудового законодавства та проєкту ТК України у сфері регулювання індивідуальних трудових відносин з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у: науково-дослідницькій діяльності – для подальшої розробки теоретичних проблем правового регулювання індивідуальних трудових відносин; правотворчій діяльності – з метою вдосконалення правового регулювання індивідуальних трудових відносин за чинним трудовим законодавством та проєктом ТК України; правозастосовній практиці – з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їх тлумачення; навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Соціальний діалог в Україні», «Трудові спори», підготовці підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначених дисциплін; правовиховній

сфері – для підвищення рівня правової культури працівників, роботодавців та їх представників.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», на науково-практичних конференціях, зокрема: Міжнародній науково-практичній конференції «Держава і право: *de lege praeterita, instante, futura*» (м. Миколаїв, 27-28 листопада 2009 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 5-6 червня 2009 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.); I Міжнародній науковій конференції студентів та аспірантів «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 26-27 березня 2010 р.); II Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.); Науково-практичній конференції «Актуальні проблеми надання юридичної допомоги в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Харків, 21-22 січня 2011 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.); Міжнародній науковій конференції «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права» (м. Одеса, 30 листопада 2012 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 квітня 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.); Міжнародній науково-практичній конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «IX Прибузькі юридичні читання» «Духовні засади сучасного правогенезу» (м. Миколаїв, 29-30 листопада 2013 р.); V Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2014 р.); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 23 публікаціях,

у тому числі 5 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений МОН України, та 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні.

Структура дисертації зумовлена метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять сім підрозділів, висновків та списку використаних джерел (190 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 195 сторінок, з яких основний зміст – 175 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення, зазначається про апробацію результатів дослідження, публікації та структуру дисертації.

Перший розділ «Поняття, види та ознаки індивідуальних трудових правовідносин» складається з чотирьох підрозділів, які присвячено дослідженню становлення та розвитку вчення про трудові правовідносини, визначенню місця індивідуальних трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, поняття та видів індивідуальних трудових правовідносин, виокремленню та характеристиці критеріїв для визначення індивідуальних трудових правовідносин.

У **підрозділі 1.1. «Становлення та розвиток вчення про трудові правовідносини»** досліджується генеза наукової думки про трудові правовідносини. Виокремлюються три періоди у становленні та розвитку вчення про трудові правовідносини: дорадянський, радянський і пострадянський (сучасний).

Визначено, що становлення вчення про трудові правовідносини відбувалось у нерозривному зв'язку із вченням про трудовий договір. У дорадянський період трудові правовідносини фактично не розглядалися, оскільки в науці визнавалися тільки цивільні правовідносини, що виникали на підставі договору особистого найму або договору найму послуг. Становлення теорії трудового договору (Ф. Лотмар, Л.С. Таль, І.С. Войтинський, К.М. Варшавський та ін.) опосередковано сприяло становленню вчення про трудові правовідносини. Перші поняття власне трудових правовідносин у науці радянського трудового права були сформульовані у 20-х рр. минулого сторіччя (І.С. Войтинський, В.М. Догадов), які містили значну ідеологічну складову.

Фундаментальним комплексним дослідженням проблеми трудових правовідносин за радянських часів стала монографія М.Г. Александрова «Трудовое правоотношение» (1948), який спробував сконструювати «трудові правовідносини взагалі», властиві як соціалістичним трудовим відносинам, так і відносинам найманої праці при капіталізмі.

Монографія М.Г. Александрова стала підґрунтям для розробки концепції «єдиних тривалих трудових правовідносин», яка стала домінуючою в науці трудового права і залишається такою до теперішнього часу. Їй протистояла концепція «розщеплених трудових правовідносин», сутність якої полягає в розумінні останніх як комплексу взаємопов'язаних трудових правовідносин (А.Ю. Пашерстник). Обидві концепції відіграли свою роль у розвитку теорії трудового права і, зокрема, вчення про трудові правовідносини. Перша концепція сприяла обґрунтуванню єдиного предмету галузі трудового права, її самостійності. За допомогою другої концепції були виокремлені та досліджені елементарні види правовідносин у сфері праці.

У підрозділі аналізується вагомий внесок у розвиток вчення про трудові правовідносини відомих радянських вчених-трудовиків: А.Ю. Пашерстника, М.П. Карпушина, Л.Я. Гінцбурга, В.М. Скобелкіна та ін.

У 80-х рр. отримала наукове обґрунтування теорія колективних трудових правовідносин (С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, Л.Я. Гінцбург та ін.). Вчені розглядали індивідуальні трудові правовідносини як загальну категорію, що включає індивідуальні та колективні правовідносини. Змістом перших є безпосередня трудова діяльність робітників і службовців, а сторонами – підприємство і працівник. Змістом других – участь трудящих в управлінні виробництвом, включаючи контроль за дотриманням законодавства про працю, організація, встановлення і застосування умов праці; сторони – адміністрація та профспілковий комітет, трудовий колектив, його представницькі органи. Ідея колективних трудових правовідносин пізніше була розвинута у докторських дисертаціях А.Р. Мацюка і Г.І. Чанишевої.

Розроблення теорії колективних трудових правовідносин залишається актуальним напрямком досліджень сучасної вітчизняної науки трудового права, враховуючи те, що до проекту Трудового кодексу України включено окрему Книгу шосту «Колективні трудові відносини», що свідчить про прагнення його розробників врахувати міжнародні трудові стандарти, а також позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн. Концепцію колективних трудових правовідносин покладено в основу теорії правовідносин у сфері соціального діалогу у сфері праці (Г.І. Чанишева).

У підрозділі 1.2. *«Індивідуальні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці»* аналізуються місце індивідуальних трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, їх співвідношення з колективними трудовими правовідносинами.

У підрозділі здійснюється класифікація правовідносин у сфері праці за різними підставами. Залежно від предмету правового регулювання виокремлюються трудові (трудоправові) правовідносини, що належать до сфери трудового права, та правовідносини іншої галузевої належності. Залежно від змісту правовідносини у сфері праці можна класифікувати на матеріальні та процесуальні.

У дисертації обґрунтовується, що залежно від суб'єктного складу систему правовідносин у сфері праці утворюють три групи правовідносин:

індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, наглядово-контрольні та трудові процесуальні правовідносини.

У дисертації заперечується існуюча в науці вітчизняного трудового права точка зору про належність колективних трудових правовідносин до правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими або похідних від них. Відзначається, що у даному випадку має місце змішування двох різних класифікацій правовідносин у сфері праці.

Індивідуальні трудові правовідносини в системі правовідносин у сфері праці займають визначальне місце, а колективні трудові правовідносини стосовно зазначених правовідносин відіграють допоміжну роль. Зазначається,

що індивідуальні та колективні трудові правовідносини тісно взаємопов'язані і не можуть існувати відокремлено. Водночас зазначені правовідносини відрізняються один від одного за характерними ознаками, суб'єктним складом, змістом, підставами виникнення, зміни та припинення, рівнями, на яких вони виникають і функціонують.

У *підрозділі 1.3. «Поняття та види індивідуальних трудових правовідносин»* визначається поняття та здійснюється класифікація індивідуальних трудових правовідносин.

У підрозділі аналізуються сформульовані в науці трудового права визначення поняття трудових правовідносин. Звертається увага на те, що в основу більшості визначень покладено умови трудового договору, які трансформовано в права і обов'язки суб'єктів трудових правовідносин. Дані визначення не втрачають своєї актуальності, враховуючи нерозривний зв'язок трудового договору і трудових правовідносин. У даному аспекті індивідуальні трудові правовідносини можна визначити як врегульовані нормами трудового права відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за своєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Виходячи з того, що змістом індивідуальних трудових правовідносин є індивідуальні трудові права і кореспондуючі ним обов'язки, зазначені правовідносини видається можливим визначити як врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення працівником і роботодавцем індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства.

В результаті врегулювання нормами трудового права, індивідуальні трудові відносини набувають форми правовідносин і поділяються на різні види залежно від певних критеріїв класифікації, що застосовуються для цього. Класифікацію індивідуальних трудових правовідносин пропонується здійснювати за наступними критеріями: суб'єктним складом; змістом; функціональною спрямованістю. За змістовним критерієм запропоновано

виокремлювати такі їх види, як із: укладення, зміни та припинення трудового договору; захисту персональних даних працівника; робочого часу; часу відпочинку; нормування і оплати праці; охорони здоров'я працівників на виробництві; безпеки та гігієни праці; професійного навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників; дисципліни праці; матеріальної відповідальності сторін трудового договору; досудового вирішення індивідуальних трудових спорів;

У підрозділі 1.4. «*Ознаки та критерії для визначення індивідуальних трудових правовідносин*» виокремлюються та характеризуються критерії наявності індивідуальних трудових правовідносин, їх відмінності від суміжних правовідносин, пов'язаних із працею.

МОП розглядає трудові правовідносини як поняття, що створює правові зв'язки між особою, яка називається «найманий працівник», та іншою особою, яка називається «роботодавець», якому вона чи він віддає свою працю або надає послуги на певних умовах за винагороду. Зазначається, що самостійна зайнятість і незалежна праця, засновані на комерційній зайнятості та цивільних договорах підряду, за визначенням не входять до сфери дії трудових відносин і, відповідно, трудового законодавства.

На підставі аналізу спеціальної літератури, міжнародно-правових актів, актів національного та зарубіжного законодавства пропонується до критеріїв для визначення індивідуальних трудових правовідносин віднести такі: 1) працівник віддає свою працю або надає послуги роботодавцеві на умовах трудового договору; 2) працівник особисто виконує доручену йому роботу з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) працівник включається в організаційну структуру (штат) підприємства та сферу господарської влади роботодавця; 4) робота виконується працівником під керівництвом і контролем роботодавця; 5) працівник виконує визначену трудовим договором трудову функцію (із найменуванням професії, спеціальності, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик); 6) робота виконується відповідно до певного графіку на робочому місці, що визначається або узгоджується з роботодавцем; 7) роботодавцем забезпечуються умови праці, що необхідні для виконання роботи, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором; 8) регламентується тривалість робочого часу та часу відпочинку; 9) вимагається присутність працівника на робочому місці протягом робочого часу; 10) за працівником визнаються такі права, як право на щотижневі вихідні дні і щорічну відпустку; 11) здійснюється нормування праці; 12) за виконану роботу працівник періодично отримує заробітну плату, яка є єдиним або основним джерелом його доходів; 13) працівник не несе фінансового ризику за виконання роботи, визначеної трудовим договором; 14) на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

У підрозділі обґрунтовується необхідність законодавчого закріплення правової презумпції існування індивідуальних трудових правовідносин у тому випадку, коли встановлено наявність одного чи декількох відповідних критеріїв (наприклад, таких, як підлеглість або залежність працівника).

Другий розділ «Структура індивідуальних трудових правовідносин» складається з трьох підрозділів і присвячений характеристиці об'єкта, змісту та суб'єктного складу індивідуальних трудових правовідносин.

У підрозділі 2.1. «Об'єкт і зміст індивідуальних трудових правовідносин» аналізуються наукові підходи до визначення об'єкту і змісту трудових правовідносин. Досліджується юридичний зміст індивідуальних трудових правовідносин.

У підрозділі розглядаються основні (статутні), окремі статутні та договірні права і обов'язки сторін індивідуальних трудових правовідносин.

Відзначається, що специфікою юридичного змісту індивідуальних трудових правовідносин є те, що в їх рамках відбувається здійснення працівниками і роботодавцями індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків. Йдеться про такі індивідуальні трудові права, як право на працю, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливу винагороду, право на відпочинок, право на професійну підготовку, право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі та ін.

Вносяться пропозиції щодо удосконалення законодавчого закріплення системи індивідуальних трудових прав та кореспондуючих ним юридичних обов'язків відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів.

У підрозділі 2.2. «Правовий статус працівника як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин» аналізуються елементи правового статусу працівника як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин: 1) трудова правосуб'єктність; 2) основні права і обов'язки; 3) юридичні гарантії трудових прав і обов'язків; 4) відповідальність за порушення трудових обов'язків.

У підрозділі відзначається відсутність у вітчизняному законодавстві єдиної дефініції поняття «працівник». У чинному КЗпП дане поняття не визначається, а в інших законодавчих актах існують відмінності у формулюванні даного поняття.

У частині першій ст. 20 проекту ТК України працівник визначається як фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору. Зазначене визначення видається неповним. Пропонується визначити працівника як фізичну дієздатну особу, яка на підставі трудового договору виконує на користь роботодавця роботу за визначеною спеціальністю, кваліфікацією або посадою і отримує заробітну плату.

У підрозділі формулюються конкретні пропозиції про доповнення проекту ТК України нормами про трудову правоздатність і дієздатність

працівників, удосконалення переліку основних прав (ст. 21) і основних обов'язків працівника (ст.22), відповідальності працівників.

У *підрозділі 2.3. «Правовий статус роботодавця як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин»* розглядаються елементи правового статусу роботодавця.

Звертається увага на необхідність удосконалення поняття «роботодавець» у частині першій ст. 23 проекту ТК України, відповідно до якої роботодавцем є юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю найманих осіб. Пропонується визначити поняття роботодавця у зазначеній статті як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка на підставі трудового договору та у встановленому законодавством порядку використовує працю найманих осіб.

Відзначається недостатньо повне визначення роботодавця-фізичної особи у частині другій ст. 23 проекту ТК України, якою закріплюється лише те, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Пропонується доповнити частину другу ст. 23 наступними положеннями: «Роботодавцями-фізичними особами визнаються: фізичні особи, які зареєстровані у встановленому порядку як індивідуальні підприємці та які здійснюють підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи, а також приватні нотаріуси, адвокати та інші особи, чия професійна діяльність відповідно до закону підлягає державній реєстрації та (або) ліцензуванню, та які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях здійснення зазначеної діяльності; фізичні особи, які вступають у трудові відносини з працівниками в цілях особистого обслуговування та допомоги по веденню домашнього господарства».

Вносяться конкретні пропозиції про доповнення ст. 23 проекту ТК України положеннями про трудову правоздатність і дієздатність роботодавців (юридичних та фізичних осіб), а також удосконалення інших норм законопроекту, які стосуються правового статусу роботодавця.

У *третьому розділі «Правове регулювання індивідуальних трудових відносин за проектом Трудового кодексу України»* аналізуються норми законопроекту щодо правової регламентації індивідуальних трудових відносин, формулюються пропозиції про внесення змін та доповнень до відповідних статей ТК України.

Відповідно до частини другої ст.1 проекту ТК України завданням цього Кодексу є регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю та дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом.

Таке формулювання викликає заперечення, адже нормативно-правовими актами регулюються не питання, а суспільні відносини. Крім того, перелік

із 9 питань, зазначених у частині другій ст.1, є примірним, оскільки йдеться про «інші питання, визначені цим Кодексом». З цим не можна погодитися. ТК України має стати основою новітнього національного трудового законодавства, а для цього в ньому необхідно чітко і вичерпно визначити коло суспільних відносин, що ним регулюються.

В результаті аналізу питань (а фактично – відносин), зазначених у частині другій ст. 1 проекту ТК України, слід дійти висновку, що деякі з них є індивідуальними, а такі, як відносини щодо умов праці, організації та управління процесом праці, забезпечення договірного регулювання умов праці, вирішення колективних трудових спорів – є колективними трудовими відносинами.

У зв'язку з цим пропонується частину другу ст.1 проекту ТК України викласти в наступній редакції: «Завданням цього Кодексу є регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин, розвиток соціального діалогу у сфері праці, забезпечення взаємних прав та обов'язків працівників і роботодавців».

Видається доцільним уточнити назву Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» та іменувати її «Виникнення та припинення індивідуальних трудових відносин. Трудовий договір». Відповідно главу 1 Книги другої законопроекту пропонується іменувати «Індивідуальні трудові відносини і трудовий договір», главу 2 – «Індивідуальні трудові відносини на визначений строк», главу 4 – «Призупинення індивідуальних трудових відносин» і главу 6 – «Припинення індивідуальних трудових відносин».

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції з удосконалення правового регулювання індивідуальних трудових відносин актами чинного законодавства, проектом ТК України:

1. Систему правовідносин у сфері праці утворюють правовідносини, які можуть бути класифіковані за наступними підставами: залежно від предмету правового регулювання – трудові правовідносини, що належать до сфери трудового права, та правовідносини іншої галузевої належності; залежно від змісту – матеріальні та процесуальні; залежно від суб'єктного складу – індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, наглядово-контрольні та трудові процесуальні правовідносини.

2. Враховуючи нерозривний зв'язок трудового договору та індивідуальних трудових правовідносин, останні можна визначити як врегульовані нормами трудового права відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за своєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові

при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Виходячи з юридичного змісту, індивідуальні трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення працівником і роботодавцем індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства.

3. Індивідуальні трудові правовідносини займають визначальне місце у системі правовідносин у сфері праці. Колективні трудові правовідносини відіграють допоміжну роль стосовно індивідуальних трудових правовідносин. Індивідуальні та колективні трудові правовідносини тісно взаємопов'язані і не можуть існувати відокремлено. Водночас індивідуальні трудові правовідносини відрізняються від колективних трудових правовідносин за характерними ознаками, суб'єктним складом, змістом, підставами виникнення, зміни та припинення, рівнями, на яких виникають і функціонують зазначені правовідносини.

4. Критеріями визначення індивідуальних трудових правовідносин, що дозволяють відмежувати їх від інших правовідносин, пов'язаних з виконанням праці, є такі: 1) працівник віддає свою працю або надає послуги роботодавцеві на умовах трудового договору; 2) працівник особисто виконує доручену йому роботу з дотриманням трудового законодавства, колективного договору і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) працівник включається в організаційну структуру (штат) підприємства та сферу господарської влади роботодавця; 4) робота виконується працівником під керівництвом і контролем роботодавця; 5) працівник виконує визначену трудовим договором трудову функцію; 6) робота виконується відповідно до певного графіку на робочому місці, що визначається або узгоджується роботодавцем; 7) роботодавцем забезпечуються умови праці, необхідні для виконання роботи, які передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором; 8) регламентується тривалість робочого часу та часу відпочинку; 9) вимагається присутність працівника на робочому місці протягом робочого часу; 10) за працівником визнаються такі права, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка; 11) здійснюється нормування праці; 12) за виконану роботу працівник періодично отримує заробітну плату, яка є єдиним або основним джерелом його доходів; 13) працівник не несе фінансового ризику за виконання роботи, визначеної трудовим договором; 14) на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

5. Пропонується закріпити в проєкті ТК України правову презумпцію існування індивідуальних трудових правовідносин, коли встановлено наявність декількох відповідних критеріїв (наприклад, таких, як підлеглисть або залежність працівника).

6. Правова регламентація індивідуальних трудових відносин є сферою дії трудового законодавства, що має бути чітко закріплено в основному кодифікованому законодавчому акті. Дана позиція не знайшла відображення в проекті ТК України. Відповідно до частини другої ст.1 законопроекту завданням цього Кодексу є регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею та інших питань, зазначених у даній статті. Таке формулювання викликає заперечення, адже нормативно-правовим актом регулюються не питання, а суспільні відносини. У зв'язку з цим пропонується частину другу ст.1 проекту ТК України викласти в наступній редакції: «Завданням цього Кодексу є регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин, розвиток соціального діалогу у сфері праці, забезпечення взаємних прав та обов'язків працівників і роботодавців».

Пропонується також уточнити назву Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» та іменувати її «Виникнення та припинення індивідуальних трудових відносин. Трудовий договір». Відповідно главу 1 пропонується іменувати «Індивідуальні трудові відносини і трудовий договір», а також змінити назви глав 2, 5 і 6 та відповідних статей Книги другої законопроекту.

7. Частину першу ст. 31 «Виникнення трудових відносин» глави 1 Книги другої пропонується викласти в наступній редакції: «Індивідуальні трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником засвоєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором». При цьому слід іменувати зазначену статтю «Виникнення індивідуальних трудових відносин».

8. Поширення нетипових форм зайнятості вимагає правового регулювання нормами трудового права індивідуальних трудових відносин за участю домашніх, надомних працівників, дистанційної праці. Україні необхідно імплементувати у національне трудове законодавство положення Конвенції МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенції МОП №177 про надомну працю 1996 року, Конвенції МОП № 189 про домашніх працівників 2011 року.

У нетипових індивідуальних трудових правовідносинах видозмінюються один чи декілька ознак традиційних трудових правовідносин. Втім, зазначені ознаки не втрачають свого практичного значення і дозволяють відмежувати зазначені правовідносини від інших суміжних правовідносин, пов'язаних з працею.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Римар І.А. Правовий статус працівника як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин / І.А. Римар // Актуальні проблеми трудового права

та права соціального забезпечення: монографія / кол. авт.; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2015. – С. 144–156.

2. Римар І.А. Особливості правового статусу працівника і роботодавця як суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин / І.А. Римар // Актуальні проблеми держави і права : збірник наукових праць. Вип. 52. – Одеса : Юридична література, 2010. – С. 119-125.

3. Римар І.А. Особливості правового регулювання індивідуально-трудова відносин за участю іноземців / І.А. Римар // Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 57 / редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін. ; відп. за вип. В.М. Дрьомін. – Одеса : Юридична література, 2011. – С. 203-210.

4. Римар І.А. Матеріальний та юридичний зміст індивідуальних трудових правовідносин / І.А. Римар // Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип.63 / редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін. ; відп. за вип. В.М. Дрьомін. – Одеса : Юридична література, 2012. – С. 333-338.

5. Римар І.А. Форма трудового договору як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин / І.А. Римар // Право і суспільство: Науковий журнал. – 2014. – № 5. – С. 172-176.

6. Римар І.А. Правова природа трудового договору як основної підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / І.А. Римар // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. – 2014. – № 9-1. – С. 153-158.

7. Рымар И. А. Правовой статус работника как категория трудового права / И.А. Рымар // Закон и жизнь: международный научно-практический правовой журнал / редкол.: Л. Арсене (глав. ред.) и др. – Кишинэу : SRL «Cetatea de Sus», 2015. – Вип. № 4/2. – С. 85-90.

8. Римар І.А. Працівник як суб'єкт індивідуальних трудових правовідносин / І.А. Римар // Держава і право: de lege praeterita, instante, futura: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Миколаїв, 27-28 листопада 2009 року). – Миколаїв : Іліон, 2009. – С. 265-266.

9. Римар І.А. Поняття та ознаки індивідуальних трудових правовідносин / І.А. Римар // Правове життя сучасної України : тези доповідей Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу 5-6 червня 2009 р. – Одеса : Фенікс, 2009. – С. 481-483.

10. Римар І.А. Особливості роботодавця як суб'єкта індивідуальних трудових відносин / І.А. Римар // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної наукової конференції (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.) / за ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків : Кроссрод, 2010. – С. 399-401.

11. Римар І.А. Трудовий договір як основна підстава виникнення індивідуальних трудових відносин / І.А. Римар // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. I Міжнар. наук. конф. студ. та аспірантів (Одеса,

26-27 березня 2010 р.) / за заг. ред. д.ю.н., проф. Оборотова Ю.М. – Одеса : Фенікс, 2010. – С. 104-108.

12. Римар І.А. Особливості правового статусу найманих працівників у сільськогосподарських товариствах і товариствах з обмеженою відповідальністю / І.А. Римар // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. II Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молодих вчених / за заг. ред. д.ю.н., професора В.М. Дрьоміна. – Одеса : Фенікс, 2011. – С. 89-91.

13. Римар І.А. Особливості правового статусу керівника як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин / І.А. Римар // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 року / за ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків : Кроссрод, 2011. – С. 331-335.

14. Римар І.А. Судовий порядок захисту індивідуальних трудових прав: шляхи вдосконалення / І.А. Римар // Актуальні проблеми надання юридичної допомоги в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку : матеріали науково-практичної конференції (м. Харків, 21-22 січня 2011 р.) – Харків : ФІНН, 2011. – С. 115-118.

15. Римар І.А. Трудовий договір як правова форма закріплення волі сторін в індивідуально-трудових правовідносинах / І.А. Римар // Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права: матер. Міжнар. наук. конф. (Одеса, 30 листопада 2012 р.) Т.1 / відп. за випуск д.ю.н., проф. Дрьомін В.М. ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 625-627.

16. Римар І.А. Теоретичні аспекти дослідження трудової правосуб'єктності працівника в індивідуально-трудових відносинах / І.А. Римар // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доповідей та наукових повідомлень IV Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 322-324.

17. Римар І.А. Контракт як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин / І.А. Римар // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (Одеса, 20 – 21 квітня 2012 р.). Т. 3 / відп. за вип. д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін / Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 348-450.

18. Римар І.А. Трудова правосуб'єктність працівника в індивідуально-трудових правовідносинах / І.А. Римар // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. IV Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 223-227.

19. Римар І.А. Правове визначення трудового договору як основної підстави виникнення індивідуально-трудових правовідносин / І.А. Римар // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16-17 травня 2013 р.) Т.1 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 551-553.

20. Рymar I.A. Свобода праці як принцип правового регулювання індивідуальних трудових відносин / I.A. Рymar // Духовні засади сучасного правогенезу : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «ІХ Прибузькі юридичні читання», 29-30 листопада 2013 року / відп. ред. д-р юрид. наук, проф., академік С.В. Ківалов. – Миколаїв : Іліон, 2013. – С. 239-241.

21. Рymar И.А. Проблемные аспекты нарушения трудовых прав работника / И.А. Рymar // Правове забезпечення соціальної сфери : матеріали V Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 22 берез. 2014 р.) / уклад.: Д.О. Береза, В.Р. Кравчук, А.М. Мельник [та ін.]; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. – Одеса : Юридична література, 2014. – С. 146-149.

22. Рymar I.A. До питання про форми трудового договору / I.A. Рymar // Правове життя сучасної України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої ювілею академіка С.В. Ківалова (16-17 травня 2014 р., м. Одеса): у 2 т. Т.2 / відп. ред. В.М. Дрьомін. – Одеса : Юридична література, 2014. – С. 467 – 470.

23. Рymar I.A. Теоретичне дослідження природи трудового договору / I.A. Рymar // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – С. 313-317.

АНОТАЦІЯ

Рymar I.A. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2015.

Дисертація є одним із перших у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням правового регулювання індивідуальних трудових відносин за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України.

У дисертації досліджено становлення та розвиток вчення про трудові правовідносини; визначено місце індивідуальних трудових правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, їх співвідношення з колективними трудовими правовідносинами; визначено поняття та види індивідуальних трудових правовідносин; виокремлено та охарактеризовано критерії для визначення індивідуальних трудових правовідносин; розкрито зміст індивідуальних трудових правовідносин як сукупності індивідуальних трудових прав та кореспондуючих ним обов'язків; досліджено правовий статус суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції з удосконалення правового регулювання

індивідуальних трудових відносин актами чинного законодавства, проектом Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудові відносини, індивідуальні трудові відносини, трудове законодавство, працівник, роботодавець.

АННОТАЦИЯ

Рымар И.А. Правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2015.

Диссертация является одним из первых в отечественной науке трудового права специальным комплексным исследованием правового регулирования индивидуальных трудовых отношений по действующему законодательству и проекту Трудового кодекса Украины.

В диссертации исследованы становление и развитие учения о трудовом правоотношении. Выделены три этапа: досоветский, советский и постсоветский (современный), а также охарактеризованы отличительные особенности каждого из них.

Определены понятие и виды индивидуальных трудовых правоотношений. С учетом содержания указанные правоотношения предложено определять как урегулированные нормами трудового права общественные отношения, возникающие в процессе осуществления работником и работодателем индивидуальных трудовых прав и исполнения корреспондирующих им обязанностей в соответствии с действующим трудовым законодательством.

По содержательному критерию предложено выделять такие их виды, как по: заключению, изменению и прекращению трудового договора; защите персональных данных работника; рабочему времени; времени отдыха; нормированию и оплате труда; охране здоровья работников на производстве; безопасности и гигиене труда; профессиональному обучению, переподготовке и повышению квалификации работников; дисциплине труда; материальной ответственности сторон трудового договора; досудебному разрешению индивидуальных трудовых споров.

Проанализирована модификация признаков традиционных трудовых правоотношений в условиях распространения нетипичных форм занятости (неполная занятость, надомный, домашний, дистанционный труд и др.).

Выделены и охарактеризованы критерии для определения индивидуальных трудовых правоотношений.

Раскрыто содержание индивидуальных трудовых правоотношений как совокупности индивидуальных трудовых прав и корреспондирующих им обязанностей.

Исследованы элементы правового статуса работника и работодателя как субъектов индивидуальных трудовых правоотношений: трудовая

правосубъектность; основные права и обязанности; юридические гарантии трудовых прав и обязанностей; ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

Сформулированы научно обоснованные предложения по совершенствованию правового регулирования индивидуальных трудовых отношений актами действующего законодательства, проектом Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовые отношения, индивидуальные трудовые отношения, трудовое законодательство, работник, работодатель.

SUMMARY

Rymar I.A. Legal regulation of individual labour relations. – Manuscript.

The thesis for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – Labour Law; Social Security Law. – National University “Odessa Law Academy”, Odessa, 2015.

The thesis is one of the first special complex researches in domestic science of labour law of legal regulation of individual labour relations under the current legislation and the draft Labour Code of Ukraine.

The formation and development of the theory of labour relations is researched in the thesis; the place of individual labour relations in the system of legal relations in the field of labour, their relationship with the collective labour relations being defined; the concept and types of individual labour relations were described; criteria for determining individual employment relationships were allocated and characterized; the content of individual employment relationships as a collection of individual employment rights and corresponding obligations was researched; the legal status of the subjects of individual labour relations was investigated. Scientifically based proposals for improvement of legal regulation of individual labour relations by the acts of current legislation, draft Labour Code of Ukraine were formulated.

Key words: labour relations, individual labour relations, labour legislation, employee, employer.

Підписано до друку 05.11.2015 р. Формат 60х90/16.
Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1511-За.

Видавник і виготовлювач ПП «Фенікс»
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).
м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25
Тел. (048) 7777-591.