

ва на колективні переговори і укладення колективного договору. Аналіз змісту міжнародних актів, прецедентних рішень контрольних органів МОП дозволяє виділити й інші принципи реалізації зазначеного права: принцип вільних і добровільних колективних переговорів; принцип автономії та незалежності учасників колективних переговорів; принцип повноважного представництва сторін; принцип рівності сторін колективних переговорів; принцип заборони державного втручання у хід колективних переговорів; принцип сприяння колективним переговорам з боку держави; принцип загальності дії колективного договору; принцип свободи вибору і обговорення питань, які складають зміст колективних договорів; принцип недопущення погіршення становища працівників порівняно із законодавством; принцип взаємного виконання умов колективного договору; принцип реальності вимог і взаємних зобов'язань сторін; принцип системності контролю та невідворотності відповідальності сторін.

У чинному трудовому законодавстві право на колективні переговори належним чином не регламентовано. У Законі України «Про колективні договори і угоди» чітко не визначені принципи і сторони колективних переговорів.

У проєкті Трудового кодексу України не повною мірою враховані міжнародні стандарти права на колективні переговори і укладення колективних договорів. Зокрема, не закріплений обов'язок роботодавця вступати у колективні переговори і вести їх сумлінно. У зв'язку з цим пропонується ст. 27 «Основні обов'язки роботодавця» законопроекту доповнити окремим пунктом, в якому передбачити зазначений обов'язок.

Андронova В. А.

*Національний університет «Одеська юридична академія», асистент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення*

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ МОМЕНТУ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Багато дискусій існувало та продовжує існувати щодо питання моменту виникнення індивідуально-трудоуих правовідносин.

Питання, пов'язані з визначенням моменту виникнення індивідуально-трудоуих правовідносин досліджені у працях таких вчених, як: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, О. В. Данилюк, П. Д. Пилипенко, Г.І. Чанишева та ін.

Кодекс Законів про працю України чітко не визначає моменту виникнення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем, хоча загально визнаним у теорії трудового права є те, що трудові правовідносини виникають з моменту укладення трудового договору (Данилюк О. Проблема множинності підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин // Сучасні проблеми адаптації цивільного законодавства до стандартів Європейського Союзу: Матеріали I науково-методичної конференції. – м.

Хмельницький, 3-4 грудня 2004 р. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2006. – С. 84-85).

Як зазначає П. Д. Пилипенко трудовий договір є двосторонньою угодою, що базується на взаємному волевиявленні двох сторін: працівника і роботодавця. Свідченням того, що саме угода сторін є тією життєвою обставиною, яка породжує трудові правовідносини, може бути й те, що зміна умов трудового договору (трудових правовідносин) допускається лише за взаємною згодою сторін (ст. 32 КЗпП), так само, як підставою для припинення трудового договору теж передбачено угоду сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП). Тобто законодавець, передбачивши факт укладення трудового договору на підставі угоди сторін, цілком закономірно встановив, що і зміна його, і припинення теж відбуваються за угодою сторін. Тобто, угода сторін як підстава для виникнення трудових правовідносин виражається назовні у формі трудового договору (Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – С. 43-44).

При цьому, відповідно до ч. 3 ст. 24 КЗпП України укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Таким чином, виходячи з цього положення, можна зробити висновок, що моментом виникнення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем можна вважати момент видання відповідного наказу чи розпорядження. Однак, у ч. 4 ст. 24 КЗпП України зазначено, що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

З цього приводу дав своє роз'яснення Пленум Верховного Суду України у Постанові № 9, від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», а саме у п. 7, де зазначається, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи відома власника або уповноваженого ним органу.

Також, відповідно до умов типової Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, затвердженої Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 260 від 08.06.2001 року трудовий договір набирає чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у договорі, але не пізніше дня фактичного допущення працівника до роботи.

Більш чітко момент виникнення трудових правовідносин визначено у Проекті Трудового Кодексу України. Так, відповідно до ч.2 ст. 38 Проекту ТК України трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за розпорядженням чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори.

Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору.

Згідно з ч. 3 ст. 38 Проекту у разі покладення судом на роботодавця обов'язку прийняти працівника на роботу трудові відносини вважаються такими, що виникли з дати, зазначеної у рішенні суду.

Ще однією новелою, закріпленою у п. 2 ст.39 Проекту є те, що трудовий договір може бути укладений в будь-який час до початку роботи працівника, тобто працівник конкретного підприємства (установи) ще до свого звільнення може укласти трудовий договір з іншим роботодавцем.

Згідно зі ст. 38 чинного КЗпП України власник або уповноважений ним орган має право затримати працівника, який подав заяву про звільнення на два тижні (за випадком окремих випадків, передбачених законом), навіть коли працівник вже знайшов іншу роботу. В такому разі затримка на попередній роботі навіть на два тижні може суперечити інтересам нового роботодавця та перешкодити працевлаштуванню працівника на новому місці. Згідно зі вказаною статтею Проекта, така ситуація є неможливою, так як працівник ще до свого звільнення може укласти договір з іншим роботодавцем.

Однак, є і недолік цього положення, закріпленого у Проекті. Цей недолік полягає в тому, що в законі чітко не визначено час, коли працівник, який заздалегідь уклав трудовий договір, повинен обов'язково приступити до роботи (наприклад, через 10-15 днів з дня укладення трудового договору). Оскільки може мати місце і така ситуація, коли особа уклала трудовий договір з новим роботодавцем, який чекає на даного працівника, але працівник продовжує працювати на старому місці, і взагалі вирішив не змінювати свого місця роботи.

Отже, доцільно було б у Проекті Трудового Кодексу України чітко встановити термін, протягом якого працівник повинен приступити до роботи, якщо договір укладений заздалегідь.

Кайтанський О. С.

*Національний університет «Одеська юридична академія», асистент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення*

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Демократизація суспільства і нові реалії ринкової економіки розширили можливості молоді у виборі сфер та видів трудової діяльності та значно скоригували її вимоги до робочого місця. Разом з тим, внаслідок відмови від напівпримусових форм зайнятості, послаблення державного контролю за працевлаштуванням, зокрема, розподілом молодих спеціа-