

Хр-1  
Н/а-1  
Фз1-1  
Фр1-1  
Фр2-1

рр 2012

проблеми

Хр ЗТТ ЗПУ

НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ

імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

код екземпляра

365424



**Актуальні проблеми розвитку  
законодавства  
про працю та соціальне  
забезпечення**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників

Міжнародної науково-практичної конференції,

22-23 квітня 2009 р.

За ред. к.ю.н., доц.

В.В. Жернакова

5644 ар

до суду, визначених ч. 1 ст. 233 КЗпП України.

На нашу думку, таке роз'яснення ВАС України є не безспірним виходячи з наступного. По-перше, наявність відповідних роз'яснень ВАС України без внесення змін до КЗпП України не позбавляють права громадянина звернутися до адміністративного суду протягом річного року. Хоча, на нашу думку, встановлення такого тривалого строку є зовсім недоцільним для вирішення, наприклад, спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу і звільнення з публічної служби. По-друге, ч.3 ст.99 КАС України хоча і містить вказівку на те, що іншими законами можуть встановлюватися інші строки для звернення до суду, але це можуть бути лише ті закони, які встановлюють строки звернення до адміністративних судів. Таким чином, субсидіарно не можуть бути застосовані інші передбачені законодавством строки звернення, наприклад, до господарських, районних, районних у містах, міських чи міськрайонних судів.

Необхідно внести зміни до законодавства України та передбачити рівні можливості працівників щодо захисту своїх трудових прав. 1. В ст.ст. 136, 221, 230, 231, 232, 233, 234 КЗпП України слова „районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди” замінити на узагальнюючий термін „суди” або „суди загальної юрисдикції”. 2. Ст.99 КАС України доповнити нормою про те, що „при розгляді спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби застосовуються строки звернення до суду, встановлені КЗпП України.

Внесення відповідних змін, на наш погляд, сприятиме вдосконаленню правового регулювання порядку розгляду трудових спорів працівників публічної служби.

**Срьоменко В.В.,**

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого

## **ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНИ І ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Питання виникнення, зміни, припинення трудових правовідносин завжди привертало і привертають увагу науковців трудового права. Цей науковий інтерес обумовлений суттєвим розвитком суспільних відносин

«трудові правовідносини» і «трудовий договір», тощо.

Трудові правовідносини виникають, змінюються і припиняються у просторі і часі не самі по собі, а завдяки певним життєвим обставинам. Такі обставини об'єктивної реальності, що закріплені у нормах права визначаються як юридичні факти. Без впливу юридичних фактів трудові правовідносини не виникають, без їх останні залишаються сталими і не можуть зазнавати будь-яких змін.

Значення юридичних фактів полягає в тому, що без них норма права не може виявити свою дію зовні. Вони забезпечують перехід від загальних прав та обов'язків осіб, що містяться у нормах трудового права, до суб'єктивних прав та обов'язків, або до зміни чи припинення трудових правовідносин. Тобто юридичні факти призводять до правоутворюючих, правозмінюючих або правоприпиняючих наслідків.

Юридичні факти виконують функцію гарантії законності оскільки їх закріплення в нормах трудового права і застосування покликане визначати точні умови, за яких настають зазначені правові наслідки. Крім того, вони впливають на подальшу долю трудових правовідносин, оскільки учасники трудових правовідносин не тільки орієнтуються на правові наслідки своїх дій, але й зважають на юридичні факти, які їх породжують.

За своєю природою та змістом юридичні факти неоднорідні. У загальнотеоретичній літературі їх класифікують за різними ознаками: за їхніми властивостями, за наслідками, до яких вони призводять тощо. Загальноприйнятим критерієм розподілу юридичних фактів є їхнє розмежування по ознаці зв'язку з індивідуальною волею учасників правовідносин. За цією ознакою юридичні факти розділяються на дії, що залежать від людської волі, і події, що від людської волі не залежать. У свою чергу дії поділяються на правомірні і неправомірні.

До підстав виникнення трудових правовідносин можуть бути віднесені лише правомірні дії майбутніх учасників трудових правовідносин, до того ж тільки ті, що спрямовані на досягнення юридичного результату (юридичні акти). На відміну від цього підставами зміни або припинення трудових правовідносин можуть бути й інші дії (юридичні вчинки), в тому числі і неправомірні, а також юридичні події (землетруси, повені, хвороби, смерть тощо).

1. Юридичні підстави виникнення трудових правовідносин визначаються формами реалізації громадян права на працю і формами залучення громадян до праці. Юридичні підстави виникнення трудових правовідносин покликані упорядкувати, організувати, ввести у певні правові межі наступну трудову

спрямовані в майбутнє і при цьому жоден з учасників не може нав'язати свою волю іншій стороні. Роботодавець не може примусити працівника виконувати обов'язки, які не відповідають трудовим відносинам. (Стаття 43 Конституції України забороняє використовувати примусову працю.)

В більшості випадків воля учасників трудового процесу знаходить своє вираження в трудовому договорі (контракті). Трудовий договір ґрунтується на вільному волевиявленні його сторін. Фізична особа реалізує право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, установі, організації (ст.2 КЗпП України). Отже, законодавство визнає трудовий договір універсальною підставою виникнення трудових правовідносин, що містить у собі двостороннє волевиявлення людей: з однієї сторони - особи, яка наймається на роботу (службу), а з іншої - роботодавця: власника підприємства, установи, організації, господарського товариства (уповноваженого ним органу) або фізичної особи.

Контракт є особливою формою трудового договору і виступає (як і трудовий договір) самостійною підставою виникнення трудових правовідносин. У трудовому законодавстві було б доцільним замість терміна «контракт» вживати термін «трудовий контракт», що дозволило б відокремити його від контрактів інших галузей права. Крім того, термін «трудовий контракт» відповідав би термінології, прийнятій у країнах ЄС.

Закріплення трудового договору (контракту) як основної юридичної форми виникнення трудових правовідносин являє єдність способу залучення до праці. Але єдність не означає, а навпаки зумовлює необхідну диференціацію способів виникнення трудових правовідносин.

Так, у ряді випадків для виникнення трудових правовідносин недостатньо укласти трудовий договір (контракт), потрібний юридичний (фактичний) склад з декількох актів. Фактичний склад - це є сукупність послідовно накопичуваних юридичних актів, які виступають обов'язковими елементами складу. Кожен елемент складу має однакову юридичну силу, тому відсутність будь-якого елемента, означає відсутність всього складу в цілому і, як наслідок, неможливість правомірного виникнення трудових правовідносин. Юридичними елементами фактичних можуть бути такі юридичні акти: акт обрання на виборну посаду; акт призначення на посаду; акт вступу в члени кооперативу (чи товариства, де особиста праця є обов'язковою умовою членства); акт направлення на роботу при працевлаштуванні молодих фахівців, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням; рішення суду про працевлаштування при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу тощо. Крім того, якщо

правовідносини, необхідно мати в наявності акт, що свідчить про вираження волі учасників трудового процесу, тобто трудовий договір (контракт).

Юридичні підстави виникнення трудових правовідносин визначаються законодавством. Так, для заміщення посад, пов'язаних з розпорядничими повноваженнями, крім бажання працівника зайняти цю посаду, необхідно мати акт призначення чи акт затвердження в цій посаді вищим органом. При обранні ж на посаду, крім згоди працівника, потрібний акт його обрання. У сфері громадської, підприємницької діяльності законодавство, як правило, передбачає можливість вибору того чи іншого способу обрання посади, як то призначення, вибори на посаду чи щось інше. Таким чином вибір і застосування конкретної форми залучення громадян до праці, а отже, і юридичні підстави виникнення трудових правовідносин, залежать від багатьох чинників: форми власності, підпорядкованості, організаційно-правової форми і сфери діяльності підприємства (установи, товариства) тощо.

Підставами виникнення трудових правовідносин є передбачені нормами права правомірні, узгоджені, усвідомлені дії (юридичні акти) роботодавця і особи, яка влаштовується на роботу (а іноді їх представників), що містять їх вільне волевиявлення, та спрямовані на встановлення конкретних трудових правовідносин.

2. Будь-які зміни трудових правовідносин відбуваються лише в порядку і випадках, передбачених законодавством. Стаття 32 КЗпП України пов'язує можливість змін трудових правовідносин з такими юридичними поняттями, як переведення, переміщення або зміна істотних умов праці. Підстави зміни трудових правовідносин, як правило, мають договірний характер. Так, тимчасові чи постійні переведення на іншу роботу можливі тільки за взаємною згодою працівника і роботодавця (ст. 32 ч.1 КЗпП України). Як виняток, зміна трудових правовідносин за волевиявленням одного з учасників цих правовідносин допускається у не багатьох випадках: тимчасового переведення працівника на іншу роботу у разі надзвичайних обставин, які не можна заздалегідь передбачити (ст. 33 КЗпП України); переведення на легшу роботу за станом здоров'я (ст. 170 КЗпП України); переміщення працівника (ст.32 ч.2 КЗпП України); зміна істотних умов праці працівників при змінах в організації виробництва і праці роботодавця (ст.32 ч.3 КЗпП України). Юридичні підстави зміни трудових правовідносин викликають тільки правозмінюючі наслідки, і не припиняють існування трудових правовідносин у просторі і часі. Завдяки їм учасники цих правовідносин можуть уточнювати, доповнювати зміст

виступають юридичні факти, що містять у собі двохстороннє волевиявлення учасників трудових правовідносин (п.1 ст.36 КЗпП України) чи одностороннє волевиявлення одного з них (ст.ст.38-41 КЗпП України) за певних обставин. Існують випадки, коли підставами припинення трудових правовідносин є волевиявлення (юридичний акт) уповноваженого суб'єкта (третьої особи), який не виступає стороною трудових правовідносин. Так, трудові правовідносини припиняються: а) на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст.45 КЗпП України); б) у випадку набрання законної сили вироку суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі (п.7 ст.36 КЗпП України), або направлення його за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію (ст.37 КЗпП України); в) призову чи вступу працівника на військову службу, або направлення на альтернативну (невійськову) службу (п.3 ст.36) КЗпП України).

З огляду на особистий характер трудових правовідносин останні, звичайно, припиняються у зв'язку зі смертю працівника чи роботодавця (фізичної особи) або визнанням його померлим у встановленому законом порядку. Припиняються вони і у зв'язку з визнанням роботодавця (юридичної особи) ліквідованим у встановленому законом порядку за умови відсутності правонаступництва.

**Запара С.І.,**

канд. юрид. наук, доц., декан юридичного факультету Сумського національного аграрного університету

## **ДО ПИТАННЯ ПРЕДСТАВНИЦТВА В КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

Після тривалої дискусії робоча група Адміністративної ради МОП з соціального виміру глобалізації, оприлюднила заяву, в якій визначені основні напрями дій, необхідні для застосування в реальній економіці за умов кризи та спрямовані на захист громадян, підтримку виробництва та безпеки праці.

З історії нам відомо, що економічні кризи мають важкі соціальні наслідки, які негативно впливають на процес праці; наслідки, які більш за все позначаються на найбільш незахищених верствах населення. збільшують

негативні соціальні наслідки та прискорити процес економічного відновлення.

Серед основних заходів, спрямованих на захист людей та виробництва від кризи є і розуміння соціального розвитку, підтверджені "Декларацією МОП про всезагальні принципи та права у сфері праці та механізми її реалізації" (1988 р.), в якій підкреслюється важливість свободи об'єднання, дієвих колективних переговорів, ліквідації всіх форм примусової праці, дитячої праці та ліквідації дискримінації у сфері праці та занять, а також співпраця МОП із Тристоронніми партнерами у країнах-членах та наданні допомоги країнам в реалізації цих заходів, пошуку спільних підходів до протистояння кризи та мінімізації його наслідків для людей та підприємств. Соціальний діалог та практика тристоронніх відносин між урядами, представництвами організацій та роботодавців, як в межах однієї держави так і на міжнародному рівні на даний момент є найкращим способом прийняття рішень та досягнення соціальної єдності.

Зрозуміло, що вести соціальний діалог можуть лише належним чином уповноважені представники сторін. Репрезентативність профспілок та організацій роботодавців означає їх особливу здатність виступати стороною з визначених питань у колективних трудових відносинах.

Питання представництва інтересів працівників має свою особливість в практично кожній країні. Слід зазначити, що в більшості Європейських країн конкурують дві головні моделі представництва найманих працівників. Одна з них виникла у Великобританії, а друга, дещо пізніше у Німеччині. Назва першої моделі представництва – одноканальна модель ("single channel") виникла у зв'язку з тим, що профспілка вважається єдиним законним органом, уповноваженим вести переговори від імені найманих працівників. Визнання профспілкової організації чи не єдиним уповноваженим представником працівників притаманне більшості країн.

Німецька модель подвійного представництва має пряме відношення до закону 1920 року, який запровадив фабрично-заводські ради. Німецький юрист Г. Зінцхаймер, зазначав, що прерогативи фабрично-заводських рад мали б обмежуватись так званими "виробничими" інтересами найманих працівників, із застереженням, що ці інтереси є "спільними" для роботодавців та працівників. Профспілки мали б залишити за собою право на представництво тільки тих інтересів, що могли призвести до конфліктів, тобто «окремих» інтересів трудящих. Таким чином рада підприємств не повинна розглядатись як профспілковий орган і формально повинна нести відповідальність за соціальний мир