

Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого

*Єрмоєнко Володимир Вікторович*

УДК 331.0

**ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ  
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ : 12.00.05 - трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Харків - 1998

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Проблема підстав виникнення трудових правовідносин свого часу тією чи іншою мірою освітлювалася багатьма авторами, які зробили істотний внесок у її дослідження. Однак за радянських часів всі дослідження провадилися в інших соціально-економічних, політичних і правових умовах на фоні домінування державної та колгоспно-кооперативної власності, заборони підприємницької діяльності, пріоритету громадських інтересів над особистими, кримінальної відповідальності за добровільну незайнятість тощо.

Становлення нової правової системи України, складовими частинами якої є відмова від принципу загальності праці, реалізація принципу свободи праці, конституційне закріплення заборони примусової праці, обумовили появу раніше невідомих проблем, які потребують вивчення і наукового обґрунтування. У законодавстві з'явилися нові форми реалізації права на працю. Це стосується державних службовців, керівників державних підприємств, установ і організацій, членів колективних сільськогосподарських підприємств і кооперативів, селянських (фермерських) господарств тощо. Практика застосування чинного законодавства щодо виникнення трудових правовідносин свідчить про необхідність його глибокого теоретичного дослідження та вдосконалення, що є актуальним завданням науки трудового права, спрямованим на утвердження України як демократичної, правової, незалежної держави.

Реформа трудового законодавства взагалі передбачає вирішення багатьох теоретичних і практичних питань. Це уточнення сфери дії трудового права, перегляд співвідношення централізованого, локального та індивідуально-правового методів регулювання трудових правовідносин, дослідження особливостей правового становища державних службовців, які, безумовно, торкаються питань виникнення трудових правовідносин. Не випадково українські вчені з трудового права (М.Й. Бару, В.С. Венедиктов, П.І. Жигалкін, Р.І. Кондратьєв, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян та ін.), аналізуючи проблеми підготовки нового КЗпП України, вбачають необхідність включення до нього глави про підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Особливого значення при цьому набуває дослідження питань виникнення трудових правовідносин на підставі фактичного складу - виборів на посаду, конкурсного заміщення посади, призначення на посаду, прийому (вступу) до членства, а також виникнення трудових правовідносин у системі органів державної влади та органів місцевого самоврядування, в агропромисловому комплексі, в науково-педагогічній сфері тощо.

Потребують всебічного аналізу загальнотеоретичні питання про понят-



8. Досліджуються особливості підстав виникнення трудових правовідносин деяких категорій працівників: державних службовців, науково-педагогічних працівників і керівників вищих закладів освіти, членів колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, сільськогосподарських кооперативів.

9. Пропонується застосовувати інститут кадрового резерву виключно до керівних посад у системі державної служби, а також встановити у Законі "Про державну службу" вичерпний перелік випадків, коли можливе прийняття на державну службу або просування по службі поза конкурсом.

10. Аргументується обов'язок керівників органів державної влади та керівників вищих закладів освіти укласти трудовий договір з переможцем конкурсу при дотриманні процедури його проведення.

11. Уточнюються сфера дії трудового права, співвідношення централізованого, локального та індивідуального регулювання трудових правовідносин.

Висловлені інші пропозиції, що безпосередньо пов'язані з темою дослідження.

**Теоретичне та практичне значення одержаних результатів** полягає у можливості застосування розроблених теоретичних висновків і рекомендацій у діяльності державних органів влади та органів місцевого самоврядування, закладах освіти, агропромисловому секторі тощо, у навчальному процесі при читанні лекцій, підготовці навчальної, довідкової і методичної літератури та у науково-дослідницькій роботі студентства, а також при розгляді трудових спорів.

Теоретичні положення дослідження можуть бути використані у процесі законотворчої діяльності, зокрема, при підготовці нового КЗпП України і низки інших нормативних актів.

**Особистий внесок здобувача.** Одержано наукові результати у процесі узагальнення та осмислення літературних джерел, чинного законодавства і практики його застосування щодо підстав виникнення трудових правовідносин.

У роботі головна увага приділяється саме тим нормам права, що встановлюють цілковито нові засади формування системи підстав виникнення трудових правовідносин, та тим, за якими формуються трудові правовідносини з державними службовцями, членами господарських формувань, обов'язковою умовою членства в яких є особиста праця, молодими фахівцями, що закінчують вищі заклади освіти, підготовка яких здійснюється за державним замовленням.

Дисертантом розроблено низку пропозицій щодо удосконалення й до-

повнення окремих положень Конституції України, КЗПП, інших спеціальних Законів України і надіслано їх до Верховної Ради України.

**Апробація результатів дисертації.** Результати наукових досліджень, висновки і пропозиції доповідались автором на Харківській обласній конференції "Реформа політико-правової системи радянського суспільства і зміцнення соціалістичного правопорядку" (м. Харків, 1990р.), на науково-практичній міжрегіональній конференції молодих учених "Актуальні проблеми становлення державності в Україні" (м. Харків, 1995р.), на науковому семінарі "Актуальні проблеми методології правознавства" і конференції "Право в контексті культури", що відбулися в Національній юридичній академії України відповідно у 1996, 1997рр., а також викладалися на методологічних семінарах викладачів і аспірантів Національної юридичної академії України у 1992 - 1998рр. Теоретичні висновки роботи використовуються автором у процесі викладання навчального курсу "Трудове право України", зокрема, при проведенні семінарських та практичних занять з таких тем, як "Принципи трудового права", "Трудові правовідносини", "Трудовий договір" та ін.

Пропозиції по вдосконаленню трудового законодавства прийняті Верховною Радою України до впровадження при опрацюванні проектів відповідних нормативних актів (Відгук заступника Голови Верховної Ради України від 04.03.1998 року №03-4/94).

**Публікації.** Основні положення дисертаційної роботи знайшли своє відбиття у 6-ти наукових статтях та одних тезах наукової конференції.

**Структура й обсяг дисертації.** Структура дисертації відображає мету, завдання й основні напрямки дослідження. Робота містить вступ, три розділи, які об'єднують у собі 9 підрозділів, висновки та список використаних джерел. Обсяг дисертації - 176 стор., список використаних джерел - 198 найменувань.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

**У вступі** обґрунтовуються актуальність теми, мета й основні завдання дослідження, розкриваються сутність і ступінь наукової розробки проблеми, теоретичне та практичне значення дисертаційної роботи.

**Перший розділ** "Юридичні факти як підстави виникнення трудових правовідносин" присвячено загальній характеристиці юридичних фактів, визначенню їх поняття, місця і ролі у механізмі правового регулювання праці. У ньому також розкриваються правова природа підстав виникнення трудових правовідносин, їх взаємозв'язок з юридичними фактами та



деякими іншими категоріями трудового права.

Поняття "юридичний факт" досліджується через розкриття поняття "факт" у філософії. Діалектико-матеріалістичний підхід до поняття факту у філософії служить основою для розуміння матеріально-теоретичної природи юридичного факту. Юридичний факт - явище об'єктивної реальності, відбите у специфічній понятійній системі законодавства. Його зміст формується під впливом соціально-економічних чинників і певною мірою залежить від рівня розвитку законодавства, наукової думки, правових традицій.

Аналізуються визначення юридичного факту, які наведені у загальній теорії права та теорії трудового права, на підставі чого робиться висновок, що юридичні факти - це конкретні обставини реальної дійсності (явища, події, стани, відносини), з наявністю або відсутністю яких норми права пов'язують можливість виникнення, зміни, припинення правовідносин та інші юридичні наслідки.

Значення юридичних фактів полягає у тому, що без них жодна норма права не може проявити свою дію зовні. Вона може бути застосована, а особи можуть виступити суб'єктами права лише за умови, коли в суспільних відносинах є факти, визнані даною нормою юридичними. Саме норми права є відправним, провідним елементом механізму правового регулювання праці, другим є трудові правовідносини. Юридичні факти виступають елементом, що забезпечує перехід від загальної моделі прав та обов'язків до конкретної. Але значення юридичних фактів цим не вичерпується. Вони також можуть виконувати додаткові функції гарантій реалізації права на працю, забезпечення існування у часі трудових правовідносин, обмеження рамок волевиявлення суб'єктів цих відносин. Усе це говорить про те, що юридичні факти дійсно є самостійним елементом механізму правового регулювання праці.

Узвичаєне розмежування юридичних фактів за ознакою зв'язку з індивідуальною волею учасників правовідносин на події і дії, дій - на неправомірні і правомірні та виділення серед останніх саме юридичних актів дають можливість визначити ті юридичні факти, яким законодавець надає головного значення при виникненні трудових правовідносин. Юридичні акти становлять зміст підстав їх виникнення і ядро системи юридичних фактів, пов'язаних з їх виникненням.

Далі визначається структура фактичних обставин, пов'язаних з виникненням трудових правовідносин. Це, по-перше, соціальні умови неправового характеру, а, по-друге, юридичні факти, серед яких треба вирізняти юридичні факти - умови і юридичні акти - підстави виникнення трудових правовідносин.

Відмежування юридичних фактів - умов від юридичних актів - підстав ґрунтується на запереченні їх тотожності, їх однакової ролі щодо настання правових наслідків.

Характеризуючи групу юридичних фактів - умов виникнення трудових правовідносин, дисертант формулює їх приблизний перелік: вік, стан здоров'я, стать, освіта, трудовий стаж, громадянство, строк проживання на території України, знання державної (іноземної) мови, відсутність родинних зв'язків, відсутність судимості, державна реєстрація підприємця або юридичної особи, підтвердження повноважень особи або статусу власника.

При вступі особи у трудові правовідносини кожен з названих фактів обумовлює можливість влаштування на роботу, визначає зміст роботи, що буде виконуватися, або неможливість бути зайнятим саме на цій роботі. У трудовому праві ці юридичні факти можуть утворювати певні угруповання, що становлять зміст тих чи інших понять: трудової правосуб'єктності громадянина чи роботодавця, ділових якостей особи, кваліфікаційних вимог за посадою тощо. У зв'язку з цим відзначається, що наділення суб'єктів трудовою правосуб'єктністю означає визначення не тільки рамок їх можливої поведінки, але й конкретних юридичних умов, за наявності або відсутності яких трудові правовідносини між ними можуть виникнути.

Юридичні факти - умови виникнення трудових правовідносин - це закріплені у нормах права суб'єктні властивості роботодавця й особи, яка влаштовується на роботу (службу), що обумовлюють можливість і правомірність їх вступу у трудові правовідносини.

До них треба також віднести юридичні акти уповноважених органів (осіб), які не є суб'єктами конкретних трудових правовідносин і акти яких за своїм функціональним призначенням не доповнюють волевиявлення суб'єктів щодо встановлення названих правовідносин. Так, при прийомі на роботу громадянина, направлено в порядку працевлаштування в рахунок броні (квоти), необхідним є акт направлення, виданий уповноваженим на те органом. Тільки за наявності такого акта роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з особою в рахунок броні (квоти). Акт направлення, по-перше, свідчить про існування відносин з працевлаштування, по-друге, виступає гарантією укладення трудового договору з особами, які влаштовуються на роботу у такий спосіб, і, по-третє, виступає необхідною юридичною умовою виникнення трудових правовідносин.

Таким чином, фактичні обставини, що належать до юридичних умов виникнення трудових правовідносин, безпосередньо пов'язані з правоутво-



рюючим складним юридичним фактом (або фактичним складом), проте вони не виступають підставою або елементом підстави виникнення трудових правовідносин, а примикають до нього як юридичні умови. Зроблено висновок, що потенціал використання у сучасному трудовому законодавстві більшості юридичних фактів - умов ще далеко не вичерпаний.

Юридичні акти - підстави утворюють найважливішу групу фактичних обставин, пов'язаних з виникненням трудових правовідносин. Критерієм для їх виділення виступають відомі положення теорії права про співвідношення життєвих обставин і людської волі та їх розмежування за характером дій людини. Так, тільки правомірні узгоджені юридичні акти, здійснені роботодавцем і особою, яка влаштовується на роботу (а іноді і їх законними представниками), зі спеціальним наміром викликати відповідні юридичні наслідки встановлення трудових правовідносин, можуть становити зміст підстав виникнення названих правовідносин. До таких юридичних актів, відомих чинному трудовому законодавству, слід віднести: трудовий договір (контракт), акт обрання, акт конкурсу, акт призначення, акт членства, акт направлення, акт згоди, акт погодження, акт подання. Усі інші юридичні факти, що мають значення при виникненні конкретних трудових правовідносин, знаходяться за рамками підстав виникнення цих правовідносин.

Таким чином, підставами виникнення трудових правовідносин пропонується вважати передбачені нормами права правомірні, узгоджені, усвідомлені дії роботодавця й особи, яка влаштовується на роботу (а іноді і їх законних представників), що виражають їх волевиявлення й спрямовані на встановлення конкретних трудових правовідносин.

Юридичні акти - підстави виникнення трудових правовідносин за своїм функціональним призначенням покликані обслуговувати тільки трудові правовідносини. Це обставини ситуаційного, одноразового значення, які прямо обумовлюють виникнення трудових правовідносин. Конкретна юридична підстава безпосередньо пов'язана з конкретними трудовими правовідносинами. Юридичні факти - умови, навпаки, являють собою, як правило, фактичні обставини тривалої дії, що існують незалежно від трудових правовідносин і активно формують індивідуальний правовий статус суб'єктів. За своїм функціональним призначенням вони покликані обслуговувати декілька різноманітних правових зв'язків - не тільки трудові, а й інші види правовідносин (цивільні, адміністративні тощо). Юридична підстава виникнення трудових правовідносин як цілеспрямована дія є динамічне правове явище, а юридична умова як притаманна суб'єкту цих правовідносин властивість, якщо він її має, існує

незалежно від того, буде чи не буде він здійснювати юридичні акти. Якщо ж юридичні акти здійснені за відсутності юридичної умови, необхідної для виникнення конкретних правовідносин, вони підлягають припиненню на майбутнє у встановленому порядку.

Більшість фактичних обставин, пов'язаних з їх виникненням, існують у зафіксованому вигляді. Приміром, судимість не може братися до уваги, якщо відсутнє її документальне підтвердження. Юридичне значення для встановлення родинних зв'язків має тільки зареєстрований, а не фактичний шлюб. Разом з тим певні фактичні обставини можуть бути не оформленими. Згідно з ч.3 ст.24 КЗпП України трудові правовідносини можуть бути оформлені згодом, уже після фактичного допуску працівника до роботи.

Наприкінці розділу досліджуються вплив фактичних обставин на форми реалізації громадянами права на працю та взаємозв'язок останніх з підставами виникнення трудових правовідносин.

З урахуванням суттєвих змін у суспільному житті та законодавстві аналізуються учнівський договір, співвідношення трудового договору й акта направлення на роботу молодих фахівців, які закінчили вищі заклади освіти. Дисертант досліджує так звані трудові договори, що укладаються з громадянами, призваними на альтернативну (невійськову) службу або з особами, які засуджені до виправних робіт, і доводить, що відносини з праці цих категорій громадян походять від обов'язку до праці. Оскільки законодавець відмовився від принципу загальності праці (Конституція і КЗпП України не містять норм про обов'язковість праці кожного працездатного громадянина, а ст.43 Конституції забороняє застосування примусової праці), доказується, що ці відносини не підпадають під сферу дії трудового права. У дисертації робиться принциповий висновок про можливість існування у сучасному трудовому законодавстві виключно договірних способів реалізації громадянами права на працю.

**Другий розділ** "Система підстав виникнення трудових правовідносин" присвячено дослідженню складного юридичного факту і фактичного складу як підстав виникнення трудових правовідносин, їх внутрішньої структури і зв'язків, визначенню вольового характеру підстав виникнення трудових правовідносин.

Сукупність підстав виникнення трудових правовідносин являє собою групу юридичних фактів, яким притаманна певна ступінь спільності, що зумовлено єдиним правовим результатом, який породжує кожен з них. Усі вони є юридичними актами, соціально однотипні за походженням, бо пов'язані з близькими за змістом ситуаціями. Разом з тим кожна з них становить організаційне утворення елементів, що системно пов'я-



зані у просторі й часі. Автор вважає, що будь-яка підстава виникнення трудових правовідносин являє собою складний юридичний факт (або фактичний склад). З огляду на це трудовий договір в усіх його видах розглядається як складне правове утворення, суть якого визначається наявністю у його змісті двох волевиявлень, необхідністю реального виконання та іншими чинниками.

Щодо фактичного складу - підстави виникнення трудових правовідносин, то його елементами виступають юридично однорідні факти, порядок накопичення яких точно визначений. Фактичний склад завершено, коли всі його елементи накопичені, і не завершено, коли хоча б один з них відсутній. Між тим у трудовому праві можливі ситуації, коли фактичний склад не завершено, правові наслідки вже настали, але мають нестійкий характер. Виникнення трудових правовідносин у такий спосіб має як позитивні (забезпечення безперервності управління, можливість оцінити ділові якості претендента, нарахування відповідної заробітної плати тощо), так і негативні наслідки (існування атмосфери невизначеності й невпевненості, можлива прихована девальвація правової форми). Пропонуються шляхи подолання цих негативних наслідків.

Аналізуючи конкретні фактичні склади - підстави виникнення трудових правовідносин, слід зазначити, що їх елементи не однорідні за своїм змістом. Вони складаються з юридичних актів, що виражають сутнісний характер певного явища і фактів, пов'язаних з організаційною, процедурно-процесуальною стороною розвитку складу. Оскільки життя і діяльність людини нерозривно зв'язані з часовими межами, то строки - це обставини, здатні виступати елементами складних юридичних актів. Зважаючи, що елементами фактичного складу виступають, як правило, складні юридичні акти, цілком логічним було б визначити місце процедурно-процесуальних обставин саме серед елементів цих складних юридичних актів.

Виникнення трудових правовідносин на підставі складного юридичного факту - трудового договору відбиває договірний спосіб залучення до найманої праці, а на підставі фактичного складу відображає природну диференціацію цього способу реалізації громадянами права на працю. Дослідник дійшов висновку, що підстави виникнення трудових правовідносин являють собою розвинену систему складних юридичних актів та фактичних складів, яка містить різноманітні типи договірних зв'язків учасників цих відносин.

Далі розкривається вольовий аспект підстав виникнення трудових правовідносин. Воля людини - це елемент будь-якого вчинку людини, що має юридичне значення. Це поняття правове. Однак, щоб розкрити

його зміст, автор вважає за необхідне показати його загальнопсихологічні передумови. Вольові дії людей у їх спілкуванні виражають взаємодію і взаємозалежність волі. Вони спрямовані на певну усвідомлену мету, зважають на неї і на способи її досягнення. В умовах переходу до ринкової економіки підстави виникнення трудових правовідносин повинні забезпечити поєднання інтересів працівника, роботодавця і суспільства. Взаємні потреби й інтереси сторін проявляються при укладенні трудового договору (контракту), обранні на посаду, прийомі (вступі) в члени кооперативу тощо. За їх відсутністю сторони згоди не доходять і трудові правовідносини не виникають.

Виникнення трудових правовідносин залежить від погодження волевиявлення двох сторін: з одного боку, волевиявлення громадянина, який наймається на роботу, а з іншого - роботодавця. Двостороннє волевиявлення має бути виражено у встановленій формі.

Автор зробив висновок, що юридичну суть судового рішення визначає його безпосередня процесуальна мета - визнання чи присудження. "Третя" воля у даному випадку покликана усунути перешкоди для нормального розвитку правової ситуації, а не породжувати трудові правовідносини. Судове рішення - це завжди акт правосуддя, що захищає ті чи інші права суб'єктів права. Воно може вважатися юридичним фактом тільки в смислі підстави для примусової реалізації повноваження, яке є у позовника.

Поряд з простою формою волевиявлення, що притаманна особі, яка наймається на роботу, дисертант визначає складну форму волевиявлення роботодавця. Під простою формою розуміється волевиявлення, виражене виключно однією особою (органом), а під складною формою - декількома особами (органами). В останньому випадку законодавець загальне волевиявлення нібито "поділяє" на елементи, тому тільки їх сукупність являє собою волевиявлення роботодавця в цілому. До таких елементів дослідник відносить норми права, у яких йдеться про призначення на посаду вищестоящим органом, конкурсне заміщення посади, усі випадки згоди, погодження на посаді, подання на посаду й ілюструє це відповідними прикладами.

**Третій розділ** "Деякі фактичні склади як підстави виникнення трудових правовідносин" присвячено характеристиці окремих підстав виникнення трудових правовідносин, розгляду особливостей і проблем їх виникнення з деякими категоріями працівників: державними службовцями, науково-педагогічними працівниками, членами колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств тощо.

Вибірність працівників відбиває демократичні перетворення у сфері



трудових правовідносин. Трудові правовідносини на виборній основі виникають у багаточисельної категорії працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності і сфери діяльності. Усіх цих працівників можна розглядати як окремих суб'єктів трудового права, яких об'єднує спосіб заміщення посади. Автор показує, що це є договірний спосіб, аналізує суб'єктний склад учасників трудових правовідносин, елементи фактичного складу, сферу застосування виборності, існуючі проблеми, шляхи їх вирішення тощо.

Виборність на посаду як спосіб заміщення посади ґрунтується на акті обрання - складному юридичному акті, який містить такі елементи, як реєстрація кандидатів, голосування виборців, та ін. Зміст акту обрання становлять усі ці дії, але не у всіх випадках сукупність їх однакова. Як юридична форма акт обрання не є угодою. Це односторонній акт, що містить волевиявлення роботодавця: представницького (колегіального) органу або безпосередньо виборців - і, як правило, має точно встановлену форму.

При виборності воля того, хто вибирає, і воля того, кого обирають, мають однакове правове значення, тому автор поділяє думку тих учених, які відзначають недостатність акта обрання для виникнення трудових правовідносин. Разом з цим він уточнює, що попередня згода претендента не може у повному обсязі відбити його волевиявлення. Зазвичай у трудовому праві цю роль виконує трудовий договір, який при виборності на посаду є завершальним правоутворюючим елементом фактичного складу. Зважаючи, що використання письмової форми трудового договору тут об'єктивно неможливо, він має виключно усну форму. Момент його укладання і момент виникнення трудових правовідносин співпадають у часі і пов'язані з фактичним початком роботи особи, яку вибрали у такий спосіб.

Конкурсне обрання близьке до виборності, оскільки реалізується більшістю голосів, уповноважених осіб. У дисертації вирізняються спільні і відмінні ознаки цих способів заміщення посад, визначається сфера застосування конкурсу в чинному законодавстві.

У конкурсному заміщенні посад державних службовців дослідник вбачає важливий правовий спосіб реалізації рівного конституційного права доступу громадян до державної служби.

Висвітлюються питання становлення конкурсного заміщення посад цієї категорії працівників. На думку дисертанта, це зумовлено негативними чинниками, які містяться у правових приписах на рівні Закону України "Про державну службу" та низці підзаконних нормативних актів. Автор аналізує ці норми й обґрунтовує необхідність внесення змін

та доповнень до відповідних нормативних актів, що порушують конституційний принцип рівності права доступу до державної служби пересічних громадян, які мають необхідну освіту і професійну підготовку. Зокрема, у названому Законі пропонується викласти вичерпний перелік випадків, коли прийняття на державну службу або просування по службі провадилося б поза конкурсом, а правила переважного права на заміщення посади застосовувалися для визначення переможця тільки за умов рівних професійних якостей і однакового рівня кваліфікації претендентів.

Ця підстава виникнення трудових правовідносин є фактичним складом з двома правоутворюючими, рівними за своєю юридичною силою елементами: акта конкурсу й трудового договору (контракту). Акт конкурсу - це завжди складний юридичний акт, який, приміром при заміщенні посад державних службовців, містить такі дії: а) подання претендентом заяви та інших документів на участь у конкурсі; б) публікація інформації у пресі; в) рішення про допуск до конкурсу; г) співбесіда з учасником; д) голосування і винесення ухвали комісії про результати конкурсу.

Акт конкурсу вважається таким, що відбувся, лише за наявності усіх елементів у сукупності і дотримання послідовності й строків їх накопичення. Okремо розглядається проблема публікації інформації у пресі. Для забезпечення інформованості більшості населення пропонується цю інформацію розміщувати в офіційних друкованих засобах інформації обласного або республіканського рівня й обов'язково письмово повідомляти районний (міський) центр зайнятості за місцезнаходженням органу, в якому оголошується конкурс.

Рішення конкурсної комісії є обов'язковим для керівника. За відсутності порушення порядку його проведення керівник не вправі відмовити переможцеві в укладенні трудового договору.

Досліджуються особливості і проблеми конкурсного заміщення у сфері освіти. Зокрема, дисертант ставить під сумнів ефективність і законність застосування контракту до всіх науково-педагогічних працівників. Підтримується думка, що застосування контракту не підсилює, а, навпаки, погіршує їх правовий стан, і уточнюється, що контрактну форму доцільно використовувати при виникненні трудових правовідносин тільки з керівниками закладів освіти, їх заступниками, проректорами, керівниками структурних підрозділів.

Призначення на посаду є проявом централізму у доборі кадрів. Дисертант досліджує існуючі погляди щодо названої підстави виникнення трудових правовідносин і доказує, що вона є одним із видів договірною способу реалізації права на працю.



Термін "призначення" широко використовується у Конституції України та інших законах України, підзаконних нормативних актах, але він служить для позначення різних правових явищ. В одних випадках термін "призначення" невиправдано використовується замість терміна "обрання", в інших - для позначення оформлення на роботу чи звичного порядку укладення трудового договору (контракту), і, нарешті, цей термін вживається для позначення окремого самостійного способу заміщення посади. Останнє трактування у такому спеціальному смислі має порівняно вузьку сферу застосування.

Зміст цієї підстави складають два акти: адміністративний акт призначення на посаду і трудовий договір. Акт призначення розглядається як складний юридичний акт, адже його елементами виступають прості юридичні акти, у яких відображається волевиявлення роботодавця. Між елементами фактичного складу існує жорстка залежність, взаємообумовленість, юридичні акти здійснюються один за одним у точно визначеному порядку. Трудові правовідносини можуть виникнути вже після укладення трудового договору, але до отримання згоди вищестоячого органу вони позбавлені сталості і можуть існувати лише нетривалий період часу. Акт призначення може мати форму указу, постанови, наказу, розпорядження тощо. Він походить від вищестоячого органу (особи) і визначає суть даного способу заміщення посади.

Уточнюючи поняття вищестоячого органу, дисертант вказує, що це є будь-який уповноважений законодавцем суб'єкт, який не перебуває у трудових правовідносинах з підприємством (організацією, установою), де вирішується питання про прийняття на роботу і до компетенції якого належить вирішення найголовніших питань організації діяльності та формування органів управління підприємства (організації, установи). До вищестоящих органів сучасне законодавство відносить також державні органи, які належать до різних гілок (або рівней) влади.

Концепція договірного характеру виникнення трудових правовідносин, що виникають у зв'язку з актом призначення, пов'язана з поняттями "погодження" і "згода". Ці різні поняття мають багато спільного, бо до певної міри їм притаманне близьке правове значення. Як погодження, так і згода виражають факт збіжності волі претендента на посаду з волею вищестоячого органу - елементом волевиявлення роботодавця. Але якщо акт згоди надає вже сформованим трудовим правовідносинам стало характеру, то акт погодження закінчує процес становлення трудових правовідносин і одночасно надає їм стало характеру. Таким чином, у тих випадках, коли у законодавстві йдеться про акт згоди, попередній акт збіжності волевиявлень претендента на посаду і суб'єкта, й упо-

вноваженого вирішувати питання про прийняття особи на роботу є правоутворюючим фактом. Якщо ж ідеться про акт погодження, то вищезазначений акт не є правоутворюючим. З практичної точки зору це означає, що в першому випадку, досягши угоди, претендент може тимчасово виконувати обов'язки за посадою, а в другому - законодавець не допускає навіть можливості тимчасового виконання обов'язків до видання акта погодження. Саме такий підхід до зазначених понять дозволить уникнути непорозуміння, різного тлумачення і застосування правових норм, що містять ці поняття.

Найбільш складною підставою виникнення трудових правовідносин, що потребує спеціального регламентування, є прийом (вступ) до членства. Це зумовлено порівняно недавнім поширенням дії трудового права на відносини з праці усіх працівників агропромислового комплексу і наявністю у чинному законодавстві суперечливих приписів.

Наприкінці розділу аналізуються особливості виникнення трудових правовідносин членів названих госпуптворень у залежності від організаційно-правових форм діяльності, розглядається їх суб'єктний склад, доводиться, що з боку роботодавця виступає власник засобів виробництва (юридична особа з колективною формою власності) в особі органів, які його представляють.

**У висновках** дисертації підсумовується, що законодавча регламентація підстав виникнення трудових правовідносин потребує подальшого вдосконалення. Вирішуватися це завдання повинно двома шляхами:

а) доповненням відповідних статей Конституції України, КЗпП та низки спеціальних законів України з узгодженням при цьому їх норм між собою;

б) приведенням у відповідність до законів і прийняттям Кабінетом Міністрів України спеціальних нормативних актів, які регулюють питання виникнення трудових правовідносин з окремими категоріями працівників.

Серед таких нормативних актів важливе місце посідають ті, що регулюють виникнення трудових правовідносин з державними службовцями, науково-педагогічними працівниками, керівниками закладів освіти, членами колективних сільськогосподарських підприємств, сільськогосподарських кооперативів тощо.

З огляду на це у висновках поруч з теоретичними й загальними рекомендаціями сформульовані пропозиції по вдосконаленню чинного законодавства, а саме: ст.76,85,103,120,122,127,148 Конституції України, ст.3,7 КЗпП України, ст.4,9 Закону України "Про державну службу", ст.9,16 Закону України "Про Конституційний Суд", ст.19 Закону України "Про колективні сільськогосподарські підприємства", ст.2,23 Закону Ук-



раїни "Про селянське (фермерське) господарство", ст.15 Закону України "Про сільськогосподарську кооперацію".

Реалізація цих положень сприятиме посиленню гарантій та створенню умов реалізації права на працю усіх громадян України.

#### ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ОПУБЛІКОВАНІ ТАКІ РОБОТИ:

- ① Єрёмєнко В.В. Вдосконалювати конкурсне заміщення посад державних службовців // Право України. - 1997. - №5. - С.52-55.
- ② Єрёмєнко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин у колективних сільськогосподарських підприємствах, селянських (фермерських) господарствах, кооперативах // Право України. - 1997. - №6. - С.51-55.
- ③ Ерёмєнко В.В. Некоторые правовые вопросы подготовки руководящих кадров промышленных предприятий // Новое политико-правовое мышление и реализация правовой реформы: Сб. науч. тр. - К.: УМК ВО, 1991. - С.83-86.
- ④ Ерёмєнко В.В. О некоторых квалификационных требованиях к руководителям производственных предприятий: Реформа политико-правовой системы советского общества и укрепление социалистического правопорядка: Тезисы выступ. к обл. конф. молод. учёных и соискателей - Харьков: Харьк. высш. курсы МВД СССР, 1990. - С.63,64.
5. Ерёмєнко В.В. Юридические факты в возникновении трудовых правоотношений членов коллективных сельскохозяйственных предприятий, крестьянских (фермерских) хозяйств // Нова Конституція України і проблеми вдосконалення законодавства: Темат. зб. наук. праць /Відповід. ред. М.І. Панов. - Харків: Нац. юрид. акад. України, 1997. - С.40-45.
6. Ерёмєнко В.В., Жернаков В.В. К вопросу о понятии и содержании трудовой функции // Вопр. укрепления соц. законности и правопорядка, усиления охраны прав и законных интересов граждан в условиях перестройки соц. общества: Сб. научн. тр. - К.: УМК ВО, 1989. - С.61-65.
7. Ерёмєнко В.В., Жернаков В.В. Правовые аспекты определения пригодности хозяйственных руководителей к выполняемой работе // Пробл. совершенствования законодательства и практики его применения в современных условиях: Сб. науч. тр. - К.: УМК ВО, 1992. - С.98-108.

*Єрьоменко В.В.* Підстави виникнення трудових правовідносин. - Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, Харків, 1998 р.

Захищаються наукові положення про підстави виникнення трудових правовідносин у законодавстві України. Досліджуються поняття, зміст підстав та структурні зв'язки їх елементів, взаємодія підстав і умов виникнення трудових правовідносин. Аналізуються законодавство та правозастосовна практика, обґрунтовуються рекомендації по їх вдосконаленню. Результати роботи відображені у проектах змін та доповнень до Конституції, КЗпП, низки спеціальних законів України.

Ключові слова: підстави виникнення трудових правовідносин, форми реалізації права на працю, юридичний факт, фактичний склад, трудовий договір, конкурс, виборність, призначення, членство.

*Єрёмєнко В.В.* Основания возникновения трудовых правоотношений. Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения. Национальная юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого, Харьков, 1998 г.

Защищаются научные положения об основаниях возникновения трудовых правоотношений в законодательстве Украины. Исследуются понятие, содержание оснований и структурные связи их элементов, взаимодействие оснований и условий возникновения трудовых правоотношений. Анализируются законодательство и правоприменительная практика, обосновываются рекомендации по их совершенствованию. Результаты работы отражены в проектах изменений и дополнений к Конституции, КЗоТ, ряду специальных законов Украины.

Ключевые слова: основания возникновения трудовых правоотношений, формы реализации права на труд, юридический факт, фактический состав, трудовой договор, конкурс, выборность, назначение, членство.

*Yeriomenko V.V.* The grounds of the beginning of labour relations. - A manuscript.

The thesis for a candidate's of law degree in the specialized field 12.00.05 - labow Law; social security law. - National Juridical Academy of the Ukraine named after Yaroslav Mudriy, Kharkov, 1998.



The scientific provisions on the grounds of the beginning of labour relations according to the legislation of the Ukraine are defended. The concept, the substance of the grounds and the structural connections of the beginning of labour relations have been researched. The author has analysed the legislation and the practice of law and has grounded the recommendations on their perfection. The results of this scientific research are reflected in the draft changes and additions to the Constitution, Labour Code and some special laws of the Ukraine.

Key words: grounds of the beginning of labour relations; the forms of realization of the right to work; juridical fact; actual composition; labour contract; competition; electivity; appointment; membership.