Література

1. Римар І. А. Форма трудового договору як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / І. А. Римар // Право і суспільство. – 2014. – № 5.2. – С. 178-181.

2. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – № 29. – С. 279.

4. Трудовий кодекс України: Проект № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1. c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

5. Международная конференция труда, 95-я сессия 2006 г. Доклад V (1). Трудовые отношения. Международное бюро труда. – Женева: Первое издание, 2006. – 95 с.

УДК 349.22

Вишновецька С. В., д.ю.н.,
Черкаська М. І., студентка,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Виникнення індивідуальних трудових правовідносин може бути зумовлене не одним юридичним фактом, а декількома, сукупність яких утворює систему. Систему юридичних фактів, сукупність яких необхідна для виникнення індивідуальних трудових правовідносин, у літературі називають по-різному: фактичний склад, юридичний склад; складний фактичний склад; складний фактичний юридичний склад; простий і складний юридичний склад. Не вдаючись до аналізу різних точок зору, зауважимо, що важливим є розмежування фактичного складу і складного юридичного факту. Так, на думку В. Б. Ісакова, головна відмінність між ними полягає в тому, що фактичний склад – це система юридичних фактів, а складний юридичний факт – система ознак факту [1, с. 27].

Відповідно до ч. 2 ст. 31 проекту Трудового кодексу України [2] підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду.

Як бачимо, для виникнення індивідуальних трудових правовідносин може бути достатньо трудового договору як складного юридичного факту

або ж необхідна певна сукупність юридичних фактів, які утворюють фактичний склад.

Так, призначення на посаду в якості фактичного складу містить такі юридичні факти: акт призначення на посаду та трудовий договір. Врахування волі особи, яку вона виражає перед призначенням на посаду, дозволяє стверджувати, що акт призначення має договірну природу.

Як слушно підкреслює Я. В. Сімутіна, одним з важливих елементів внутрішнього змісту юридичних фактів-дій у трудовому праві слід визнати свободу волі сторін трудових правовідносин. Адже тільки за умови наявності свободи волі, а також єдності волі та волевиявлення суб’єктів трудових правовідносин при вчиненні ними певних дій, спрямованих на досягнення конкретного правового результату, можна говорити про правомірність настання правових наслідків або, в протилежному випадку, про дефектність юридичного факту [3, с. 471-472].

Окремими юридичними фактами фактичного складу при обранні на посаду є: акт обрання та трудовий договір. Акт обрання має цілком виражену договірну природу. Згода працівника на участь у виборах є елементом складного юридичного факту – акту обрання. Вона має правостворююче значення, оскільки виступає необхідною умовою акту обрання і вказує на початок процесу виникнення індивідуальних трудових правовідносин.

Акт конкурсу як складний юридичний факт має у своїй структурі такі елементи: 1) подання претендентом заяви та інших документів на участь у конкурсі; 2) рішення про допуск до конкурсу; 3) конкурсний відбір; 4) голосування, що оформлюється протоколом про результати конкурсу.

Рішення суду про укладення трудового договору відіграє роль юридичного факту у виникненні трудових відносин у випадку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Як слушно зауважує А. З. Долова, будь-яке рішення суду за формою прояву – це позитивний юридичний факт (впливати на правовідносини – і матеріальні, і процесуальні – може тільки судове рішення); за ознакою документального закріплення – завжди оформлений юридичний факт (документ); за ознакою визначеності нормативної моделі, будучи передбачене нормами процесуального права, – певний юридичний факт; за змістом і взаємовідносинами з іншими юридичними фактами – похідний юридичний факт; за зв’язаністю з волею людини – дія; за юридичною спрямованістю – юридичний владний акт, оскільки виноситься судом. Побудова волі, що міститься в судовому рішенні як юридичному факті, дозволяє віднести його до односторонніх актів. При перетворенні матеріальних правовідносин судове рішення виступає юридичним фактом разової дії [4, с. 27].

Отже, всі пераховані в ч. 2 ст. 31 проекту ТК України фактичні

склади включають у себе тільки дії. За характером правових наслідків акт призначення на посаду, акт обрання на посаду і акт конкурсу є правостворюючими юридичними фактами. Рішення суду зазвичай є правопоновлюючим юридичним фактом, на підставі якого поновлюються права і обов'язки особи, що були порушені раніше. Але внаслідок необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу рішення суду виступає правостворюючим юридичним фактом. Згідно з ч. 4 ст. 31 проекту ТК України у разі покладення судом на роботодавця обов'язку прийняти працівника на роботу трудові відносини вважаються такими, що виникли з дати, зазначеної у рішенні суду. Завершує створення фактичного складу трудовий договір – обов'язковий правостворюючий складний юридичний факт, що є підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин.

Література

1. Исаков В. Б. Фактический состав в механизме правового регулирования / В. Б. Исаков. – Саратов: Издательство Саратовского университета, 1980. – 128 с.

2. Трудовий кодекс України: проект № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1. c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

3. Сімутіна Я. Деякі особливості юридичних фактів у трудовому праві України / Я. Сімутіна // Юридичні факти в системі правового регулювання: зб. наук. праць. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 26 лист. 2015 р.) / за заг. ред. Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила, І. О. Ізарової. – К.: ВД «Дакор», 2015. – С. 468-472.

4. Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05 / А. З. Долова. – М., 2009. – 62 с.

УДК 349.22

Вишновецька С. В., д.ю.н.,
Чумак Ю. А., студентка,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна,

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ РОБОТУ

В контексті реформування трудового законодавства України актуальним є визначення правової природи переведення працівника на іншу роботу, оскільки відсутня однозначна наукова позиція щодо цього в науці трудового права. Особливо це є важливим у контексті реалізації конституційних положень, передбачених ч. 3 ст. 22 Конституції України, згідно з якими при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних