

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349:1

DOI: 10.31359/2311-4894-2019-27-3-35

ЄРЬОМЕНКО В. В.,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ГОЦКАЛЮК І. П.,

студентка господарсько-правового факультету Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті досліджується тема про форми реалізації права на працю у трудовому праві, визначається сутність права на працю та розкриваються юридичні підстави набуття цього права на основі дослідження наукових праць з теорії права, науки трудового права, нормативно-правових актів України, практики застосування чинного законодавства. Аналізуються основні теоретичні проблеми розуміння права на працю та форми реалізації цього права за законодавством України.

Ключові слова: форми реалізації права на працю, підстави виникнення трудових правовідносин, зайнятість, трудовий договір, призначення, конкурс, обрання, прийом у члени, рішення суду, примусова праця.

Актуальність теми. Трудова діяльність людини є однією з найголовніших, адже саме вона визначає матеріальні умови буття людини і має прямий вплив на її розвиток й становище в суспільстві. Зміна виробничих відносин, економічних відносин, трансформація суспільних відносин, поява та розвиток нових юридичних понять, в межах яких відбувається поєднання здатності до праці та засобів виробництва обумовлюють необхідність вивчення й дослідження цих тенденцій практики та напрацювання пропозицій змін трудового законодавства.

Мета дослідження. Мета роботи полягає в тому, щоб на основі вивчення наукових праць з теорії права та науки трудового права, нормативно-правових актів України та судової практики здійснити комплексний аналіз найбільш складних форм реалізації права на працю, запропонувати їх сучасну класифікацію та відповідні зміни до Кодексу законів про працю України та інших законів, а також до проекту Трудового кодексу України (№ 1658 від 27.12.2014 р.)

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання реалізації громадянами права на працю, чинне трудове законодавство України та міжнародні правові акти, що містять положення про способи реалізації громадянами права на працю у будь-яких формах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми реалізації права на працю досліджували М. Г. Александров, М. П. Карпушин, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. В. Єрьоменко, П. Д. Пилипенко, Л. В. Солодовник, К. Ю. Мельник, Н. П. Мокрицька, та ін. Такі науковці, як С. М. Прилипко, А. В. Андрушко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, О. В. Лаврінченко, Н. М. Неумивайченко, К. В. Холодова, Є. Б. Хохлов, А. О. Мовчан, Н. П. Мокрицька, А. В. Бикова, В. В. Бузусий безпосередньо вивчали особливості підстав виникнення трудових правовідносин з окремими категоріями працівників (службовців).

Викладення основного матеріалу. Пріоритетне місце в системі основних соціальних прав і свобод людини і громадянина посідає право на працю. Стаття 43 Конституції України закріпила за кожним громадянином право на працю, перед усім, як найманого працівника [1]. Це конституційне положення відповідає уніфікованим демократично-правовим принципам Європейського Союзу повноправним членом якого Україна прагне стати. Відповідно до ч. 3 ст. 35 Конституції Словацької Республіки громадяни мають право на працю. Держава гарантує в розумних межах матеріальний добробут тих, хто не може користуватися цим правом не з власної вини [2, С. 103]. Відповідно до цієї конституційної норми

(ст. 43), держава забезпечує можливість заробляти собі на життя працюю, яка не заборонена законом і яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Коли йдеться про право на працю як природне та невід'ємне право людини володіти та використовувати свої здібності до праці (фізичні, творчі та інтелектуальні), то, вочевидь, існують і певні правові форми його реалізації, тобто існують способи, використовуючи які особа реалізує це право. Перед усім правове регулювання такої діяльності здійснюється на підставі КЗпП та Закону України «Про зайнятість населення», які встановлюють державні гарантії у сфері зайнятості й працевлаштування. Слід за Конституцією України ст. 6 названого Закону закріплює положення про те, що кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору [3]. На думку окремих вчених, одним із способів реалізації права на працю у трудовому праві є виявлення особою бажання реалізувати це право шляхом працевлаштування, яка може звернутися до спеціалізованого державного органу, що здійснює правову допомогу населенню в працевлаштуванні. Такими структурами в Україні є Державний центр зайнятості населення, а також діють приватні рекрутингові компанії, фізичні особи-підприємці, які за офіційну плату здійснюють послуги з посередництва в працевлаштуванні [4, С. 105]. Можна погодитися з тим, що можливість звернення громадянина до Державного центру зайнятості населення та інших вищезазначених суб'єктів є одним із способів реалізації права на працю у трудовому праві, якщо такі способи розглядати в занадто широкому сенсі спираючись на будь-які юридичні факти, враховуючи процесуальні (процедурні) факти та факти-умови. Але цей шлях, шлях працевлаштування, не завжди є результатом, оскільки усі названі суб'єкти не вступають з особою у трудові правовідносини, а діють як посередники між особою і майбутнім роботодавцем. Іншою крайністю є змішання форм реалізації права на працю у трудовому праві з усіма допустимими формами реалізації права на працю в праві в цілому. У зв'язку з цим постає питання: що треба розуміти під способами (формами) реалізації права на працю?

Мокрицька Н. П. пропонує розглядати правову форму реалізації права на працю у двох аспектах: як соціальне явище і як правове явище. Правова форма реалізації суб'єктивного права є унікальним правовим явищем, яке відображене у комплексі правових норм, що регулюють процес реалізації цього права. Водночас вона виступає загальною правовою моделлю поведінки суб'єкта у правовідносинах і є правовим забезпеченням матеріального змісту правовідносин, що виникли в дійсності. [5, С. 91-95].

Частина 1 ст. 43 Основного закону України не містить обмежень щодо застосування різних добровільних способів реалізації громадянами права на працю. Частина 2 ст. 2 КЗпП України вказує на єдиний спосіб реалізації права на працю громадянами – укладення трудового договору або контракту [6]. Разом із тим у науковій і навчальній літературі автори використовують такі поняття, як організаційно-правові форми залучення громадян до праці, форми реалізації громадянами права на працю, підстави виникнення трудових правовідносин [7]. При цьому перші два поняття повністю не розкриваються, не увиразнюється їх єдність та відмінності, не досліджується їх зв'язок з підставами виникнення трудових правовідносин, що створює підґрунтя для розбіжностей у правильному тлумаченні та застосуванні окремих норм трудового законодавства.

Наприклад, Смирнов О.В. досліджуючи форми реалізації права на працю не надав визначення поняття правової форми реалізації права на працю [8]. У роботах інших авторів також досліджувалися зазначені питання [9, 10, 11]. Так, Пашерстник А.Ю., докладно аналізуючи значення і місце різноманітних актів залучення громадян до праці у народному господарстві, правильно відзначав, що існуючі на той час правові норми залучення громадян до праці в СРСР відповідали принципам суспільного ладу. Перелічуючи конкретні форми встановлення трудових правовідносин (трудоий договір, обрання на посаду, членство в кооперативних господарствах тощо), він зазначав: «Законодавство про працю, за загальним правилом, передбачає саме ці форми встановлення трудових правовідносин у державних і кооперативних організаціях як форми, що забезпечують залучення робочої сили у народне господарство і в той же час задовольняють вимоги громадян про надання роботи [9]. У висловлюваннях Пашерстника А.Ю. привертають увагу два положення про те, що: (а) форми залучення громадян до праці одночасно є формами реалізації громадянами права на працю; (б) і перші, і другі визначаються принципами суспільного ладу, в тому числі і принципами трудового права. Розвиваючи цю наукову думку Срьоменко В.В. робить висновок, що основною змістовною частиною зазначених понять, яка дозволяє поділяти їх на окремі самостійні форми (способи) реалізації права на працю, є саме підстави виникнення трудових (службових) правовідносин [12, С. 7-21].

З моменту прийняття чинного КЗпП України *трудоий договір* став основною переважною правовою формою реалізації громадянами права на працю. Трудоий договір став виявляти вирішальний вплив на умови й організацію праці в усіх сферах життя суспільства. Залишилися в минулому такі організаційно-правові форми залучення до праці, як *трудова*

повинність, трудова мобілізація. З'явилися нові форми реалізації права на працю, а також нові види трудового договору. Наприклад, ст. 21 КЗпП України передбачає можливість укладання *контракту* у випадках і порядку, встановлених чинним трудовим законодавством. Врешті, у ст. 43 Конституції України була закріплена норма про заборону використання примусової праці, що, на наш погляд, виключає утворення і використання у трудовому праві будь-яких організаційно-правових форм залучення громадян до праці чи форм реалізації права на працю, що містять в собі прямо або опосередковано *елементи примусу*. До таких форм перед усім можна віднести трудові договори, укладені з особами, призваними на альтернативну (невійськову) службу. Жернаков В.В. справедливо зазначає, що "правова характеристика примусової праці полягає в тому, що це праця, яка виконується не добровільно, а під впливом можливості застосування покарання" [13, С. 35–39, 43]. На момент укладення таких «трудових договорів» особа не вільна обирати інший варіант поведінки, бо зобов'язана. Строкова військова служба й альтернативна (невійськова) служба мають різний зміст суспільно-корисної діяльності, але не мають відмінностей з точки зору виконання конституційного обов'язку громадянина. Тому вважаємо спірним включення законодавцем до процедури реалізації цього обов'язку (проходження альтернативної служби) такого юридичного акту, як трудовий договір, не притаманного за юридичною природою конституційному чи адміністративному праву. Трудові договори при проходженні альтернативної (невійськової) служби не є тими трудовими договорами, про які йдеться у ст. 21 КЗпП України. Їх регулювання знаходиться поза сферою трудового права й тому альтернативну (невійськову) службу ми не вважаємо формою реалізації права на працю у сфері трудового права.

Українське суспільство постійно розвивається, визначає нові напрямки руху держави на міжнародній арені, розробляє програми залучення міжнародних інвестицій тощо, у зв'язку з чим ми констатуємо об'єктивну необхідність у нових наукових досліджень в цій царині, які б відповідали сучасним потребам практики, не гальмували народження нових форм реалізації права на працю. Вже за часів незалежності української держави на рівні дисертаційного дослідження питань про форми реалізації громадянами права на працю Срьоменко В.В. запропонував перелік таких форм, які у вигляді підстав виникнення трудових правовідносин було рекомендовано закріпити в Кодексі законів про працю України:

- а) укладення трудового договору (контракту);
- б) обрання на посаду;

- в) обрання за конкурсом;
- г) призначення на посаду;
- д) прийняття на роботу молодих фахівців;
- е) направлення на роботу в рахунок броні (квоти);
- є) прийом (вступ) у члени, якщо членство обумовлено обов'язковістю особистої праці [12, С. 68–78, 170].

Юридичним фактам як підставам виникнення трудових правовідносин, співвідношенню юридичних фактів при виникненні трудових правовідносин та формам реалізації права на працю був присвячений перший розділ дисертації [12, С. 16–78].

Пилипенко П. Д. вказує, що КЗпП передбачає фактично дві підстави виникнення трудових правовідносин: *трудовий договір* та *контракт*. Разом із цим, вчений пропонує виділяти й інші підстави, а саме: призначення державного службовця на посаду; обрання на виборну посаду; обрання за конкурсом; направлення на роботу молодих фахівців; судове рішення про укладення трудового договору [14, С. 30–124, 133, 134].

Андропова В. А. також розглядає трудовий договір універсальним фактом у трудовому праві, оскільки він є підставою виникнення не тільки індивідуальних трудових правовідносин, а й окремих видів колективних трудових правовідносин (наприклад, участі працівників в управлінні організацією). І далі, у випадках, передбачених законодавством, статутними документами, трудові відносини виникають на підставі трудового договору в результаті: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади; 4) направлення на роботу уповноваженим відповідно закону органом у рахунок встановленої законом квоти; 5) судового рішення про укладення трудового договору; 6) направлення для проходження альтернативної (невійськової) служби [15, С. 16].

Мельник К.Ю. підставами виникнення трудових відносин, крім трудових договорів, вважає акти призначення на посаду, обрання на посаду, затвердження на посаді, результат конкурсу, рішення суду, направлення державною службою зайнятості на роботу за рахунок встановленої квоти [16, С. 233]. Він, зокрема, вказує, що для виникнення конкретного трудового правовідношення судові рішення виступає як обов'язковий юридичний факт. Так, людина, отримуючи відмову в прийнятті а роботу, може таку відмову оскаржити в суді. Суд, визнавши відмову в прийнятті на роботу необґрунтованою або незаконною, вносить рішення, яким зобов'язує роботодавця укласти з особою трудовий договір [16, С. 220].

Привертає увагу те, що Пилипенко П. Д., Мельник К. Ю., Андропова В.А. запропонували як самостійну підставу виникнення індивідуальних трудо-

вих правовідносин *судове рішення*. Ця правова позиція виявилася доволі популярною і її підтримали автори проекту Трудового кодексу України (№1658), внесеного до Верховної Ради України народними депутатами України В.Б. Гройсманом, Л.Л. Денісовою та М.М. Папієвим. Так, частина 2 ст. 31 «Виникнення трудових відносин» проекту визначає підставою виникнення трудових відносин трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається на підставі: *призначення на посаду; обрання на посаду; результатів конкурсу; рішення суду* [17]. Із змісту цієї норми випливає наступна юридична конструкція: усюди де виникають трудові (службові) правовідносини присутній трудовий договір (контракт) у письмовій або ж усній формах, а інші вольові дії учасників цих відносин є основою / встановленого законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором/ того чи іншого способу прийняття на роботу, заміщення посади тощо.

Між тим визнання рішення суду основою (підставою) виникнення індивідуальних трудових правовідносин є доволі дискусійним. У чинному КЗпП України не міститься норми, яка б прямо або опосередковано визначала рішення суду як безпосередню підставу виникнення трудових правовідносин. Рішення суду в визначених випадках може зобов'язати роботодавця вступити в трудові правовідносини. Проте юридичну сутність судового рішення визначає його безпосередня процесуальна мета – визнання чи присудження. Це випливає з завдань цивільного судочинства: захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави [18]. Третя воля (суду) у даному випадку покликана усунути перешкоди для нормального розвитку правової ситуації. Судове рішення це завжди акт правосуддя, що захищає ті чи інші права суб'єктів права. Рішення суду може вважатися юридичним фактом тільки в розумінні підстави для примусової реалізації повноваження, що випливає з суб'єктивного права позовника, але ніяк не може бути юридичним фактом, що сам по собі породжує трудові правовідносини або з яким закон пов'язує виникнення суб'єктивного права [11, С. 7-21]. Судове рішення по суті виправляє негативний сценарій розвитку конкретної ситуації, яка б при нормальному законному розвитку у просторі і часі повинна була призвести до позитивного наслідку: укладенню трудового договору (контракту) й виникненню індивідуальних трудових правовідносин.

Наприклад, 13.12.2012 р. Шевченківський районний суд м. Києва виніс рішення по справі №

2610/19717/2012 провадження №2/2610/8169/2012 [5] за позовом ОСОБА_3 до Національної медичної академії післядипломної освіти імені П.Л.Шурика, третя особа Ректор Національної медичної академії післядипломної освіти імені П.Л. Шурика Вороненко Ю.В. про визнання відмови у прийнятті на роботу незаконною, зобов'язанні прийняти на роботу та укласти трудовий договір. Суд враховує, що позивачка є лікарем вищої кваліфікаційної категорії, до звільнення з роботи за скороченням штату безперервно працювала у відповідача понад 46 років, є автором раціоналізаторських пропозицій, має пільги щодо працевлаштування, передбачені Законом України «Про соціальний захист дітей війни». Тому на підставі ч. 1, 2 ст. 42-1 КЗпП України позивачка має переважне право на укладення трудового договору. Суд вирішив позов задовольнити. Тому із прикладу можна зробити висновок, що рішення суду не є самостійним юридичним фактом, що породжує трудові правовідносини, а є лише підставою примусової реалізації суб'єктивного права [19].

Ще одним дискусійним питанням у трудовому праві є визнання /не визнання однією з форм реалізації громадянами права на працю чи підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин: *прийом (вступ) у члени* юридичної особи, якщо членство обумовлено обов'язковістю особистої праці. У чинному законодавстві, яке регламентує трудові правовідносини членів колективних сільськогосподарських підприємств, членів фермерських господарств, членів кооперативів і їх об'єднань, і на сьогодні залишаються суперечливі приписи, які по-різному тлумачаться науковцями, практиками, експертами. Окрім того більшість науковців, зокрема, Пилипенко П. Д., Мельник К. Ю., Андропова В.А., а також автори проекту Трудового кодексу України (№1658) не вважають прийом (вступ) у члени, якщо членство обумовлено обов'язковістю особистої праці, самостійною підставою виникнення трудових правовідносин або ж, принаймні це не коментують. Вже добре, що у ч. 5 ст. 5 проекту Трудового кодексу України (№1658) автори пропонують не застосовувати трудове законодавство у сільськогосподарському виробництві лише у разі, коли « роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві » [17].

Останні наукові дослідження, зокрема, щодо регулювання трудових відносин у фермерських господарствах України додають певного оптимізму щодо розв'язання традиційних проблем у цій царині, як і поточні зміни редакцій законів, що регулюють трудові відносини з членами у відповідних господарюючих суб'єктах. Наприклад, Даньшина К.Є. вказує що, якщо особа є членом фермерського господарства, то цей статус не дозволяє їй врегулювати свої

трудова відносина з фермерським господарством за допомогою трудового договору. Для цього вона спочатку повинна вийти з числа членів цього фермерського господарства у встановленому законодавством порядку. Або ж навпаки фізична особа, яка є працівником цього господарства, і набуває статусу члена цього фермерського господарства позбавляється права працювати в господарстві на умовах трудового договору [20, С. 180, 183]. В галузі сільськогосподарського виробництва усі правовідносини, що пов'язані з працею, є звичайними трудовими правовідносинами, що входять до предмету трудового права, за деякими виключеннями. Єдине що їх поділяє на дві групи й визначає особливості їх змісту - це передусім підстави їх виникнення у членів цих утворень та у працівників, які наймаються на роботу за трудовим договором. Вже згадана ч. 5 ст. 5 проекту Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014р. не дозволяє застосовувати трудове законодавство у сільськогосподарському виробництві лише у випадку, коли роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві. З цього, методом від протилежного, ми робимо висновок, що в усіх інших випадках для регулювання відносин, пов'язаних з працею членів цих господарських утворень у сільськогосподарському виробництві, законодавець передбачає застосовувати саме трудове законодавство.

Важливе значення серед спеціальних законодавчих актів, які регулюють відносини щодо праці, які засновані на членстві, мають Закони України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» в редакції від 06.11.2014 р. [21], «Про сільськогосподарську кооперацію» в редакції від 19.01.2013р. [22]. Ці Закони визначили правовий статус усіх юридичних осіб - сільськогосподарських товаровиробників, що базуються на колективній формі власності, та правовий статус індивідуальної (сімейної) підприємницької діяльності у сільському господарстві. Вони здебільшого містять правові норми, що визначають їх правовий статус як учасників цивільно-правових та інших (не трудових) відносин і традиційно недостатньо приділяють уваги внутрішній регламентації їх праці, як учасників трудових правовідносин. Приємним виключенням з цього є поточна редакція Закону України «Про фермерське господарство» в редакції від 01.05.2016 року [23]. За попередньою редакцією ст. 23 Закону України «Про селянське (фермерське) господарство» від 22.06.1993р. трудові відносини членів фермерського господарства регулювалися самими членами господарства. На проблемні моменти положень ст. 23 цього Закону свого часу звертав увагу Єрьюменко В.В. у своїх наукових дослідженнях [24, С. 21]. До честі законодавця в Законі України «Про фермерське господарство» в ре-

дакції від 01.05.2016 року наукові пропозиції автора знайшли втілення, що пов'язано зі зміною редакції статті 27-ої. Важливим, на що по-перше треба звернути увагу, є назва цієї статті, її частини 1, 2, 3, 4 та п.п. д) ч. 5 ст. 8-1 цього Закону які прямо визначають, що члени фермерського господарства перебувають виключно у *трудових правовідносинах*. Оскільки трудові правовідносини мають індивідуальний характер, то вони можуть виникати і реалізовуватися лише між конкретною фізичною особою - членом фермерського господарства і фермерським господарством як юридичною особою, якщо підприємницька діяльність фермерського господарства здійснюється у формі юридичної особи. Щодо підстав виникнення трудових правовідносин у таких випадках цей Закон в ч. 4 ст. 1 зазначає *статут*, в якому, зокрема, вирішуються питання про органи управління й порядок прийняття рішень, а також про *“порядок вступу до господарства та виходу з нього”*. Це положення вказує на те, що підставою виникнення трудових правовідносин з членом фермерського господарства може виступати фактичний склад щонайменше з двох юридичних актів. Перед усім - акт вступу (прийняття) особи у члени фермерського господарства / статут/ або інший акт, визначений статутом юридичної особи. Крім того об'єктивно потрібен ще один акт який визначив би професію, спеціальність, кваліфікацію, час роботи, час відпочинку особи тощо. Це може бути трудовий договір (контракт), який є загальноприйнятою правовою формою регулювання індивідуальних трудових правовідносин, або ж інший індивідуальний або ж спеціальний локальний акт, про який учасники фермерського господарства повинні зазначити у статуті. В останньому випадку у статуті треба докладно прописати професію, спеціальність, трудові права і обов'язки кожного члена сільгосподарюючого суб'єкта або ж передбачити, що всі ці питання регулюються окремим спеціальним локальним актом або ж все-таки трудовими договорами (контрактами), які укладаються між членами цього утворення і цим утворенням як юридичною особою. Так чи інакше акт вступу до членства (або прийому члени) до такого господарства може мати різні правові форми. Наприклад, за ст. 8-1 Закону “Про фермерське господарство” це є *“договір про створення сімейного фермерського господарства”, що укладається “членами однієї сім'ї в письмовій формі і підлягає нотаріальному посвідченню”*. Таким чином на відміну від звичайних (сторонніх) найманих працівників, трудові правовідносини яких з фермерським господарством виникають лише на підставі трудового договору або контракту (ч. 4 ст. 27), трудові відносини між учасниками фермерського господарства і цим господарством виникають на підставі фактичного складу, елементами якого, перш за

вє, є акт прийому (вступу) до членства та трудовий договір (контракт) [25].

Трудове законодавство однією з форм реалізації права на працю визначає *конкурсне* заміщення посад. Ця підстава виникнення трудових правовідносин дуже близька до *виборності* на посаду, оскільки реалізується більшістю голосів уповноважених на те колегіальних суб'єктів, що і дозволяє в науці вважати конкурс своєрідними виборами. Вибори на посаду, як форма реалізації права на працю, можуть здійснюватись двома шляхами: проведенням прямих чи представницькими органами виборів на заміщення певних посад, а також шляхом конкурсного відбору кадрів [26, С. 179]. Дійсно, між конкурсним порядком заміщення посади і виборами є багато спільного. *По-перше*, заміщення посади за конкурсом і заміщення посади шляхом виборів відбуваються на підставі фактичних складів, у яких акт конкурсного відбору й акт обрання виступають у якості головних елементів цих правостворюючих складів. *По-друге*, волевиявлення претендентів, в обох випадках, мають безпосереднє юридичне значення для виникнення трудових правовідносин. Оголошення конкурсу провадиться спеціально з метою викликати це волевиявлення. Проте, можлива ситуація коли будучи перемцем конкурсу, претендент в останній момент може відмовитися від роботи (служби), оскільки акт конкурсного відбору (акт призначення на посаду, присяга) для нього не є обов'язковим до моменту виникнення трудових правовідносин, а упорядник конкурсу не має односторонніх зобов'язуючих адміністративних (дисциплінарних) повноважень щодо претендента. Аналогічна ситуація процесу виникнення трудових правовідносин з виборними працівниками. На наше переконання, з моменту обрання особи за конкурсом доля трудових правовідносин залежить від того чи погодиться претендент приступити фактично до роботи (служби). По факту цей момент одночасно можна вважати укладенням трудового договору з ним в усній формі, за виключенням ситуацій коли за процедурою конкурсного заміщення посади передбачається укладення письмового трудового договору (контракту). По-третє, акт конкурсу й акт обрання - це завжди рішення (дії) колегіального органу. *По-четверте*, на момент проведення виборів чи конкурсу посада повинна бути вакантною або зайнятою в окремих випадках.

Разом з тим конкурсний порядок заміщення посади відрізняється від виборного низкою ознак. Як відмінні ознаки можна вирізнити наступні :

1) при виборах трудові правовідносини мають, як правило, строковий характер, а при конкурсі – постійний;

2) при виборах трудовий договір укладається переважно в усній формі, а при конкурсі він повинен

мати переважно письмову форму (хоча сучасне національне законодавство цього правила, на жаль, не дотримується);

3) конкурсне заміщення посади, як правило, включає в себе виконання претендентами певних практичних завдань у тій чи іншій формі, вибори - ні.

Конкурс є соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претендентів, в основі якого закладені демократичні принципи: об'єктивності, гласності, порівняльності та змагальності. Професійні, моральні, психофізіологічні якості претендентів вивчаються у певній послідовності та за встановленими правилами. Конкурс дає теоретичну і практичну можливість підібрати для певної посади найдостойнішого з претендентів. Конкурсне заміщення посади застосовується при прийомі на роботу передусім державних службовців. Раніше проведення конкурсу застосовувалося й при прийнятті на роботу (службу) в органах місцевого самоврядування. На сьогодні після прийняття в новій редакції Закону України “ Про місцеве самоврядування ” від 01.05.2016 року законодавець повністю відмовився від застосування конкурсного порядку при заміщенні посад в органах місцевого самоврядування [27]. Така концептуальна зміна підходу законодавця є надзвичайно цікавою й виправданою, оскільки свідчить про те, що законодавець прагне застосовувати різні правові способи (форми) заміщення посад у різних сферах державного будівництва та про спрощення процедури реалізації права на працю в органах місцевого самоврядування громадянами України.

У юридичній літературі давалися різні оцінки конкурсному заміщенню посад. Окремі автори розглядали цю підставу виникнення трудових правовідносин у вигляді фактичного складу, але при цьому включали до складу не тільки юридичні акти, що містять волевиявлення певних суб'єктів, а фактичумови. Так, В.Н. Смирнов включає до фактичного складу, що породжує трудові правовідносини: подачу заяви для участі в конкурсі; рішення вченої ради про обрання на певну посаду конкретного учасника конкурсу; видання адміністрацією наказу про зачислення на роботу обраного учасника конкурсу; надання адміністрацією конкретного місця чи певного характеру роботи; початок фактичного виконання обов'язків обраного учасника конкурсу за посадою, на яку його обрано [28, С. 51, 54, 55]. Неважно помітити, що автор включає до числа правостворюючих фактів процесуальні обставини оформлення на роботу. За таким підходом, наприклад, до фактичного складу можна додати письмову згоду особи, яка виявила бажання працювати в органах місцевого самоврядування, на спеціальну перевірку, передбачену ст. 56 Закону України «Про запобігання корупції» [29] тощо. При такому підході відбувається не-

виправдане розширення фактичного складу підстави виникнення трудових правовідносин, надання елемента складного юридичного факту, значення самотійного елемента фактичного складу. Н. Думін розглядає конкурс як форму реалізації права на працю, але протиставляє його трудовому договору [30, С. 121]. Проте, за своїми цілями, завданнями й набором юридичних засобів, даний правовий метод заміщення посади не підмінює трудовий договір, а скоріше доповнює його [31].

На відміну від конкурсного чи виборного порядку заміщення посад, які з організаційного боку характеризуються як демократичні форми реалізації права на працю, *призначення* є проявом централізму навіть у випадках, коли воно здійснюється з урахуванням думки громадських та інших організацій. Акт призначення здійснюється не групою індивідуумів (колегіально), а у власному розумінні одним індивідуумом (індивідуально). Кодекс законів про працю України не містив й не містить положень про призначення на посаду як підставу виникнення трудових правовідносин. Між тим в Конституції України, спеціальних законах і підзаконних нормативних актах законодавець широко використовує термін «призначення», коли йдеться про заміщення посад у сфері державного управління, освіти, культури, тощо. У літературі з адміністративного права свого часу була висловлена думка, згідно з якою трудові правовідносини усіх державних службовців виникають не з трудового договору, а з одностороннього адміністративного акта – наказу чи розпорядження адміністрації про прийом на роботу [32, С. 85-86]. Для цієї точки зору характерно пряме заперечення трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин в подібних ситуаціях. Проте ця точка зору не отримала загального визнання серед представників науки адміністративного права. Фахівці з адміністративного права не заперечують наявності угоди сторін як чинника, що впливає на виникнення трудових правовідносин, але разом з тим вважають, що підставою, безпосередньо породжуючою ці правовідносини, є наказ про зарахування на посаду. Так, В.М. Манохін, вказує, що трудовий договір і наказ про зарахування на посаду мають розглядатися по суті «як єдиний акт одного керівника (або органу), що зараховує на державну службу одну і ту ж особу» [33, С. 46]. Такий акт він називає актом зарахування, вважаючи, що зарахування – це самотійний спосіб заміщення посад, який відрізняється від призначення на посаду. Відзначаючи, що умовою зарахування на державну службу є заява особи, він розглядає самий акт зарахування як акт, що має складний склад: цей акт, «з одного боку, є трудова угода між двома учасниками правовідносин, а з другого – адміністративний акт, обов'язковий для органу і всього його осо-

бового складу, до якого стала на службу особа» [33, С. 58]. Акт про зарахування, за висловом В.М. Манохіна, і за суттю і за формою є виявом досягнутої між поступаючим на державну службу і державою (в особі відповідного органу) трудової угоди [33, С. 57].

Ця точка зору не є переконливою і не була підтримана фахівцями трудового права. «Зарахуванням» на посаду В.М. Манохін, по суті, називає загальний порядок прийняття на роботу в державні установи й підприємства шляхом укладення трудового договору, відповідно надаючи акту зарахування самотійного правоутворюючого значення. Між тим підставою виникнення трудових правовідносин може виступати лише такий юридичний акт (чи сукупність актів), що містить волевиявлення роботодавця й особи, яка стає до роботи (служби) (наприклад, трудовий договір). Цю особливість відзначає і сам В.М. Манохін, коли пише, що «з моменту вираженого в реальній формі двостороннього волевиявлення поступаючого на службу, особа входить у права службовця по конкретній посаді і починає нести обов'язки» [33, С. 57, 58]. Але ж акт зарахування (наказ чи розпорядження) – це односторонній акт. Один і той же акт одночасно не може бути зразу і двостороннім і одностороннім. Представники трудового права розглядають наказ як окремий акт, який сам по собі не є підставою виникнення трудових правовідносин. Цю думку чітко проводив ще С.С. Наринський, який вважав наказ про прийом на роботу працівника, з яким було укладено трудовий договір, наслідком укладення цього договору [34, С. 82]. Саме така точка зору найбільше відповідає положенням чинного КЗпП України, згідно з якими прийом на роботу (службу) оформлюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Представники адміністративного права не залишають спроб створити для державних службовців їх власний трудово-правовий статус. У зв'язку з цим отримує розвиток думка про те, що підставою виникнення службових правовідносин державних службовців є односторонній адміністративний акт (акт призначення або обрання на посаду), а підставою виникнення їх трудових правовідносин – трудовий договір [35, С. 149-150]. Однак у дійсності важко уявити собі ситуацію, коли державний службовець здійснював би свої службові права й обов'язки і в той же час не перебував би у трудових правовідносинах з відповідним державним органом (установою тощо). Адміністративно-правові відносини і трудові правовідносини державних службовців завжди виникають одночасно, і відбувається це тому, що вони мають не різні, а одну і ту ж правову підставу.

Термін «призначення» вживається у Конституції України, законах України, указах Президента, постановках Кабінету Міністрів України при врегулюванні

питань про заміщення певних посад уповноваженими суб'єктами в системі законодавчих, виконавчих, правоохоронних органів влади тощо. За первинною редакцією Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993р., як правило, це стосувалося заміщення посад державних службовців 1-3 категорій, посади яких не підлягали заміщенню шляхом конкурсу або обрання. Крім того, термін «призначення» використовується при певному порядку заміщення посад керівників підприємств, господарських товариств та ін., а також у положеннях, затверджених міністерствами і відомствами, у статутах підприємств (установ), організацій, господарських товариств і посадових інструкціях, регулюючих права й обов'язки деяких категорій керівних працівників. Зазначені нормативні акти централізованого і локального характеру часто містять термін «призначення» для позначення різних правових явищ [12, С. 141-155].

Наведений досить стислий огляд форм реалізації права на працю дозволяє зробити деякі теоретичні **висновки**.

По-перше, немає різниці між організаційно-правовими формами залучення громадян до праці і формами реалізації громадянами права на працю. Перші є одночасно другими і навпаки. Не випадково в нормах трудового права ці поняття законодавець офіційно не використовує. У трудовому праві організаційно-правовими формами залучення до праці і формами реалізації права на працю виступають закріплені у нормах права способи встановлення трудових правовідносин між найманцем на роботу (службу) й роботодавцем.

По-друге, ці начебто самостійні поняття не мають під собою самостійних юридичних підвалів. Говорячи про організаційно-правові форми залучення громадян до праці або про форми реалізації громадянами права на працю, ми не минаємо такого правового поняття, як підстави виникнення трудових правовідносин. Приміром, В.М. Андріїв справедливо вказує, що «основою реалізації права на працю є юридичні факти, з якими норми права пов'язують виникнення таких правовідносин» [36]. Тому саме підстави виникнення трудових правовідносин, які мають точну форму закріплення волевиявлення суб'єктів трудового права і містять у собі той чи інший спосіб реалізації громадянами права на працю, можна вважати юридичною основою досліджуваних понять.

Диференціація підстав виникнення трудових правовідносин та їх закріплення у нормах КЗпП України чи у Трудовому кодексі України, з одного боку, зафіксує різноманітність способів реалізації громадянами права на працю у сфері трудового права, а з другого – забезпечить однакове використання зазначених понять у правотворчій і правозастосовній діяльності та юридичній науці. На нашу думку, поняття «форми реалізації громадянами права на працю» та «юридичні підстави виникнення трудових правовідносин» діалектично пов'язані. Як визначав Прокопенко В.І. «для того, щоб між конкретними суб'єктами виникли трудові правовідносини, повинні відбутися такі правомірні волевиявлення людей, які мали саме намір викликати передбачені законом наслідки» [26]. Ці правомірні, вільні, осмислені, погодні і цілеспрямовані волевиявлення роботодавця й особи, яка влаштовується на роботу (службу), можуть мати різні форми, але це завжди юридичні акти або їх сукупність.

Форми реалізації права на працю й відповідно підстави виникнення трудових правовідносин мають свої особливості, що дозволяє говорити про кожен із них, як про самостійне правове поняття. Разом з тим усі підстави в сукупності можна уявити у вигляді групи або груп юридичних фактів. Спільність кожної такої групи зумовлює правовий результат, що викликає кожна підстава виникнення трудових правовідносин. Усі вони належать до юридичних актів і мають визначену в законодавстві форму. Як елементи групи названі підстави соціально однотипові, оскільки пов'язані з близькими за змістом ситуаціями, що входять в предмет правового регулювання трудового права. Зрозуміло, що кожній такій групі юридичних фактів не характерні жорсткий системний зв'язок і взаємозалежність елементів, але все ж кожна з груп являє собою дещо більше, ніж простий перелік юридичних фактів. У той же час кожна окремо взята підстава виникнення трудових правовідносин становить уже інший тип об'єднання юридичних фактів. Якщо група підстав виникнення трудових правовідносин не являє собою взаємозалежну систему елементів, то кожна підстава – організоване утворення, елементи якого певним чином взаємопов'язані в просторі і в часі. Правові наслідки, у вигляді виникнення трудових правовідносин, настають тільки за наявності всіх цих елементів у сукупності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : прийнята Верховною Радою України від 28.08.1996р., №254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. 2-ге вид. Київ: Юридична думка, 2012.
3. Про зайнятість населення: Закон України №5067-VI від 05.07.2012 р., URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

4. Остапенко Л. Правові гарантії реалізації права на працю та працевлаштування населення України й окремих європейських країн. *Visegrad Journal om Human Rights*. 2016. №2/1. С.104-107.
5. Мокрицька Н. Про поняття форми реалізації права на працю. Юридична Україна. 2010. №4. С.91-95.
6. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
7. Прокопенко В.І. Трудовое право. Київ: Вентурі. 1996. С.175.
8. Смирнов А.В. Природа и сущность права на труд в СССР. Москва: Юрид. Лит., 1964.
9. Пашерстник А.Е. Право на труд. Москва: Госюриздат, 1951. С. 162.
10. Бущенко П.А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: Дис. ... канд. юрид. наук. Харьк. юрид. ин-т Харьков, 1984. С. 88–90.
11. Гейхман В.Л. Сложные фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений: Дис... канд. юрид. наук. МГУ Москва, 1970. С. 30–99.
12. Єрьоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого, Харків. 1998. 195 с.
13. Жернаков В.В. Поняття примусової праці за законодавством України. *Право України*. 1997. № 10. С. 34-43.
14. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Знання, 2003. 146 с.
15. Андропова В.А. Юридичні факти у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2014. 20 с.
16. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. Харків: Харківськ. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с.
17. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
18. Цивільний процесуальний кодекс України : прийнятий Верховною Радою України №1618-IV від 18.03.2004 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>
19. Результати аналізу судової практики у сфері трудових прав URL: <http://www.lawngo.net/index.php?itemid=2198>
20. Даньшина К.Є. Правове регулювання трудових відносин у фермерських господарствах України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди. Харків. 2016. 205 с.
21. Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України № 2114-XII від 14.02.1992 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2114-12>
22. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України № 469/97-ВР від 17.07.1997 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/469/97-%D0%B2%D1%80>
23. Про фермерське господарство: Закон України № 973-IV від 19.06.2003 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/973-15>
24. Єрьоменко В. Підстави виникнення трудових правовідносин у колективних сільськогосподарських підприємствах, селянських (фермерських) господарствах, кооперативах. *Право України*. 1997. № 6. с. 51-56.
25. Єрьоменко В.В. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин з членами фермерських господарств й інших сільських господарств та кооперативів. *Право та інновації*: науков.-практ. журн. НАПН України / редкол. : С.В. Глібко та ін. Харків : Право, 2017. №2 (18). С. 46-54.
26. Прокопенко В.І. Трудовое право. Київ: Вентурі, 1996. 175 с.
27. Про місцеве самоврядування: Закон України № 2493-III 07.06.2001 URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>
28. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве. Ленинград: Изд-во ЛГУ. 1960. С. 51, 54, 55.
29. Про запобігання корупції: Закон України № 1700-VII від 14.10.2014 URL: - <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>
30. Думин Н. Конкурс – форма реализации права на выбор работы. *Социалистический труд*. 1979. №77. С.121.
31. Єрьоменко В.В. Конкурс як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин з державними службовцями. *Право та інновації*: науков.-практ. журн. НАПН України / редкол. : С.В. Глібко та ін. Харків : Право, 2018. №2(22). С. 41-48.
32. Власов В.А. Основы советского государственного управления. Москва.: Госюриздат, 1960. С. 85–86.
33. Манохин В.М. Советская государственная служба. Москва: Юрид. лит., 1966. 176 с.
34. Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. Москва: Госюриздат, 1955. 269 с.

35. Иванов С.А. Обсуждение проблем трудового права в период перехода от плановой к рыночной экономике. *Государство и право*. № 1. 1994. С. 147–154.
36. Андрій В.М. Значення трудового стажу як юридичного факту виникнення трудових правовідносин. Соціальний захист: *Інформ. бюл. Міністерства праці та соціальної політики України*. 1997. № 3. С. 59.

REFERENES

1. Konstytutsiia Ukrainy: pryiniata Verkhovnoiu Radoiu Ukrainy vid 28.08.1996r., #254k/96-VR URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian]
2. Velykyi entsyklopedychnyi yurydychnyi slovnyk (Shemshuchenka Yu.S. Ed.) (2012) 2nd edn. Kyiv: Yurydychna dumka [in Ukrainian]
3. Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy #5067-VI vid 05.07.2012 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> [in Ukrainian]
4. Ostapenko L. (2016) Pravovi harantii realizatsii prava na pratsiu ta pratsevlashtvannia naselennia Ukrainy y okremykh yevropeyskykh krain. *Visegrad Journal on Human Rights*, 2/1, 104-107 [in Ukrainian]
5. Mokrytska N. (2010) Pro poniattia formy realizatsii prava na pratsiu. *Yurydychna Ukraina – Legal Ukraine*, 4, 91-95 [in Ukrainian]
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 r., # 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian]
7. Prokopenko V.I. (1996) *Trudovoe pravo*. Kyiv: Venturi [in Ukrainian]
8. Smirnov A.V. (1964) *Priroda i ushchnost prava na trud v SSSR*. Moskva: Yurid. Lit [in Russian]
9. Pasherstnik A.E. (1951) *Pravo na trud*. Moskva: Gosyurizdat [in Russian]
10. Bushchenko P.A. (1984) *Pravo na trud i razvitiye lichnosti v obshchestvenno-trudovykh otnosheniyyakh sotsialisticheskogo obshchestva. Candidate's thesis*. Khark. yurid. in-t Kharkov [in Russian]
11. Geykhnman V.L. (1970) *Slozhnyye fakticheskiye sostavy kak osnovaniya vozniknoveniya trudovykh pravootnosheniy. Candidate's thesis* MGU Momkva [in Russian]
12. Yeromenko V.V. (1998) *Pidstavy vynyknennia trudovykh pravovidnosyn. Candidate's thesis*. Natsionalna yurydychna akademiia Ukrainy im. Ya. Mudroho Kharkiv [in Ukrainian]
13. Zhernakov V.V. (1997) *Poniattia prymusovoi pratsi za zakonodavstvom Ukrainy. Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 10, 34-43 [in Ukrainian]
14. Pylypenko P.D. (2003) *Pidstavy vynyknennia indyvidualnykh trudovykh pravovidnosyn*. Kyiv: Znannia [in Ukrainian]
15. Andronova V.A. (2014) *Yurydychni fakty u trudovomu pravi Ukrainy. Extended abstract of Candidate's thesis*. Odesa [in Ukrainian]
16. Melnyk K.Yu. (2009) *Problemy pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn sluzhbovtziv pravookhoronnykh orhaniv*. Kharkiv: Kharkivsk. nats. un-t vnutr. Sprav [in Ukrainian]
17. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 27.12.2014 # 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukrainian]
18. Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy: pryiniaty Verkhovnoiu Radoiu Ukrainy #1618-IV vid 18.03.2004 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> [in Ukrainian]
19. Rezultaty analizu sudovoi praktyky u sferi trudovykh prav. URL: <http://www.lawngo.net/index.php?itemid=2198> [in Ukrainian]
20. Danshyna K.Ye. (2016) *Pravove rehuliuвання trudovykh vidnosyn u fermerskykh hospodarstvakh Ukrainy. Candidate's thesis*. Kharkivskiy natsionalnyi pedadohichnyi universytet im. H.S. Skovorody. Kharkiv [in Ukrainian]
21. Pro kolektyvne silskohospodarske pidpriemstvo: Zakon Ukrainy # 2114-XII vid 14.02.1992. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2114-12> [in Ukrainian]
22. Pro silskohospodarsku kooperatsiiu: Zakon Ukrainy # 469/97-VR vid 17.07.1997. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/469/97-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian]
23. Pro fermerske hospodarstvo: Zakon Ukrainy # 973-IV vid 19.06.2003. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/973-15> [in Ukrainian]
24. Yeromenko V. (1997) *Pidstavy vynyknennia trudovykh pravovidnosyn u kolektyvnykh silskohospodarskykh pidpriemstvakh, selianskykh (fermerskykh) hospodarstvakh, kooperatyvakh. Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, No 6, 51-56 [in Ukrainian]
25. Yeromenko V.V. (2017) *Pidstavy vynyknennia indyvidualnykh trudovykh pravovidnosyn z chlenamy fermerskykh hospodarstv y inshykh silskykh hospodarstv ta kooperatyviv. Pravo ta inovatsii – Law and innovations, (Hlibko S.V. et al Eds.) Kharkiv. : Pravo., #2 (18), pp. 46-54* [in Ukrainian]

26. Prokopenko V.I. (1996) *Trudove pravo*. Kyiv: Venturi [in Ukrainian]
27. Pro mistseve samovriaduvannia: *Zakon Ukrainy # 2493-III* 07.06.2001. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2493-14> [in Ukrainian]
28. Smyrnov V.N. (1960) *Konkurs v sovetskom trudovom prave*. Lenynhrad: Yzd-vo LHU [in Russian]
29. Pro zapobihannia koruptsii: *Zakon Ukrainy # 1700-VII* vid 14.10.2014. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> [in Ukrainian]
30. Dumyn N. (1979) *Konkurs – forma realizatsii prava na vybor raboty. Sotsyalistycheskyi trud – Socialist work*, 77, 121 [in Ukrainian]
31. Yeromenko V.V. (2018) *Konkurs yak pidstava vynykennia individualnykh trudovykh pravovidnosyn z derzhavnymy sluzhbovtsiamy. Pravo ta inovatsii – Law and innovations*, (Hlibko S.V. et al Eds.). *Pravo*, #2(22), 41-48. [in Ukrainian]
32. Vlasov V.A. (1960) *Osnovy sovetskogo gosudarstvennogo upravleniya*. Moskva.: Gosyurizdat [in Russian]
33. Manokhin V.M. (1966) *Sovetskaya gosudarstvennaya sluzhba*. Moskva: Yurid. lit. [in Russian]
34. Astrakhan E.I., Karinskiy S.S., Stavtseva A.I. (1955) *Rol sovetskogo trudovogo prava v planovom obespechenii narodnogo khozyaystva kadrami*. Moskva: Gosyurizdat [in Russian]
35. Ivanov S.A. (1994) *Obsuzhdeniye problem trudovogo prava v period perekhoda ot planovoy k rynochnoy ekonomike. Gosudarstvo i pravo – State and Law*, 1, 147–154 [in Russian]
36. Andriiv V.M. (1997) *Znachennia trudovoho stazhu yak yurydychnoho faktu vynykennia trudovykh pravovidnosyn. Sotsialnyi zakhyst: Inform. biul. Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy - Inform. bul. Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine*, 3, 59. [in Ukrainian]

ЕРЕМЕНКО В. В.

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ГОЦКАЛЮК И.П.

студентка хозяйственно-правового факультета Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В статье исследуется тема о формах реализации права на труд в трудовом праве, выявляется сущность права на труд и раскрываются юридические основания приобретения этого права на основе исследования научных трудов по теории права, науки трудового права, нормативно-правовых актов Украины, практики применения действующего законодательства. Анализируются основные теоретические проблемы понимания права на труд и формы реализации этого права по законодательству Украины.

Ключевые слова: формы реализации права на труд, основания возникновения трудовых правоотношений, занятость, трудовой договор, назначение, конкурс, избрание, прием в члены, решение суда, принудительный труд.

YERYOMENKO V. V.

PhD, Associate Professor of the Department of Labour Law of Yaroslav Mudryi National Law University

GOTSKALYUK I. P.

student of the Faculty of Economics and Law of Yaroslav Mudryi National Law University

FORMS OF REALIZATION OF THE RIGHT TO WORK IN LABOR LAW

Problem setting. Relevance of the topic. Human labor activity is one of the most important, because it determines the material conditions of human existence and has a direct impact on its development and position in society. Changes in industrial relations, economic relations, transformation of social relations, the emergence and development of new legal concepts, in which there is a combination of the ability to work and the means of production necessitate the study and

research of these trends in practice and development of proposals for changes in labor legislation.

The purpose of this work is to implement a comprehensive analysis of the most complex forms of realization of the right to work based on the study of scientific works on theory of law and the science of labor law, regulatory legal acts of Ukraine and judicial practice, to offer a modern classification of them as corresponding changes to the Code of labor laws of Ukraine and other laws and draft Labor code of Ukraine (№1658 from 27.12.2014).

Analysis of recent research and publications. Problems of realization of the right to work were investigated by M. G. Alexandrov, M. P. Karpushin, A. Yu. Pasherstnik, A. S. Pashkov, V. I. Prokopenko, O. I. Protsevsky, V. V. Erenenko, P. D. Pilipenko, L. V. Solodovnik, K. Yu. Melnik, N. P. Mokritskaya, and others. such scientists, as S. M. Prilipko, A. V. Andrushko, V. V. Zhernakov, N. I. Inshin, A. V. Lavrinenko, N. M. Neumivaichenko, K. V. Kholodova E. B. Khokhlov, A. O. Movchan, N. P. Mokrytska, A. V. Bykova, V. V. Buzusii directly studied the features of the grounds for the emergence of labor relations with certain categories of workers (employees).

Presentation of the basic material. The article explores the topic of the forms of realization of the right to work in labor law, determines the essence of the right to work and reveals the legal grounds for the acquisition of this right on the basis of research of scientific works on the theory of law, science of labor law, normative legal acts of Ukraine, the practice of applying the current legislation. The main theoretical problems of understanding the right to work and forms of realization of this right under the legislation of Ukraine are analyzed.

Conclusions. Forms of realization of the right to work and, accordingly, the grounds for the emergence of labor relations have their own characteristics, which allows us to talk about each of them as an independent legal concept. However, all grounds in the aggregate can be presented in the form of a group or groups of dispositive facts. The commonality of each group predetermines the legal result, which causes every reason for the emergence of labor relations. All of them belong to legal acts and have a form defined in the legislation.

Key words: forms of realization of the right to work, grounds for the emergence of labor relations, employment, employment contract, appointment, competition, election, membership, court decision, forced labor.