

### **ЩОДО ДЕЯКИХ ФАКТИЧНИХ СКЛАДІВ – ПІДСТАВ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Юридичні факти в трудовому праві – це конкретні обставини реальної дійсності, з наявністю або відсутністю яких норми права пов'язують можливість виникнення, зміну й припинення правовідносин у сфері праці. Об'єктивні явища, з наявністю яких норми трудового права пов'язують виникнення трудових та пов'язаних з ними правових відносин є правостворюючими юридичними фактами. Як влучно вказує П.Д. Пилипенко, беззаперечним юридичним фактом, що породжує трудові правовідносини, є трудовий договір [3, с. 31].

У деяких випадках зазначені норми зумовлюють появу трудових правовідносин не одним юридичним фактом, яким є такий договір, а декількома. У сукупності вони утворюють фактичний склад. Їх існування пояснюється складністю самих трудових відносин, різними умовами, в яких вони виникають, специфікою праці окремих категорій працівників, особливою складністю здійснюваної роботи, підвищенею

ною відповідальністю за її виконання тощо. Фактичний склад – це сукупність 2-х або більше юридичних фактів, необхідних для настання певних юридичних наслідків.

Фактичний склад має місце при призначенні на посаду державних службовців. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. [1; 1993. – № 52. – Ст. 490] прийняття на державну службу на посади 3 – 7-ї категорій відбувається, за загальним правилом, на конкурсній основі. Порядок проведення конкурсу на заміщення таких вакантних посад затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р., № 169 [2; 2002. – № 8. – Ст. 351]. Правові й організаційні засади екзаменування кандидатів на заміщення посад державних службовців як одного з етапів конкурсу визначає Порядок, затверджений спільним наказом Головного управління державної служби України, Українською Академією державного уп-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

равління при Президентові України від 10 травня 2002 р., № 30/84 [2; 2002. – № 22. – Ст. 1076]. Переведення на рівнозначну або нижчу посаду в одному державному органі, просування по службі державних службовців, які зараховані до кадрового резерву або які успішно пройшли стажування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, може здійснюватись без конкурсного відбору. Конкурсна комісія на підставі розгляду поданих документів, результатів іспиту й співбесіди з кандидатами на своєму засіданні відбирає осіб для зайняття вакантних посад державних службовців. Рішення про призначення на посаду приймає керівник державного органу на підставі пропозиції конкурсної комісії протягом місяця з дня її прийняття. Отже, елементами фактичного складу при призначенні державних службовців на посади 3 – 7-ї категорій є висновок і пропозиція конкурсної комісії, а також рішення керівника державного органу. Це знаходить своє втілення в укладеному трудовому договорі.

Конкурс є також основною формою заміщення науково-педагогічних посад згідно зі ст. 48 Закону України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. [1; 2002. – № 20 – Ст. 134]. У ч. 3 цієї статті зазначається, що на ці посади обираються за конкур-

сом, як правило, особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також випускники магістратури, аспірантури й докторантури. Порядок проведення конкурсу визначається Положенням про обрання і прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III і IV рівнів акредитації, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2002 р., № 744 [2; 2003. – № 29. – Ст. 1515]. Воно є обов'язковим для всіх державних вищих навчальних закладів України незалежно від відомчого підпорядкування. Конкурс на заміщення вакантної посади (вона є вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу) оголошується керівником ВНЗ, про що видається наказ. Оголошення про проведення конкурсу, строки й умови його публікуються в засобах масової інформації. Заяви про участь у ньому мають право подавати особи, які мають повну вищу освіту і за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим для науково-педагогічних працівників Законом України «Про вищу освіту», й умовам конкурсу. Кандидатури претенден-

тів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри попередньо обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності. Для оцінювання рівня професійної кваліфікації претендента остання може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття. Висновки кафедри про професійні й особисті риси кандидатів і відповідні рекомендації передаються на розгляд вченої ради ВНЗ (факультету). Негативний її висновок не дає права відмовляти претендентові в розгляді його кандидатури вченою радою. Обрання вченою радою ВНЗ науково-педагогічних працівників проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням стосовно кожної кандидатури на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і проводиться обговорення щодо претендента в його присутності. Рішення вченої ради ВНЗ є підставою для укладення трудового договору з обраною особою й видання наказу ректора про прийняття її на роботу. Згідно з чинним законодавством при цьому може укладатися безстроковий або строковий трудовий договір, у тому числі й контракт. Термін строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо

строку трудового договору має право кожна зі сторін.

Фактичний склад має місце також у разі направлення працівника на роботу в рахунок квоти й укладення на його підставі трудового договору. Держава забезпечує надання громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту, додаткових гарантій стосовно працевлаштування. Адже вони не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Зокрема, це (а) жінки, які мають дітей віком до 6-ти років; (б) самотні матері, які мають дітей віком до 14-ти років або дітей-інвалідів; (в) молодь, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах чи звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, діти (сироти), які залишилися без піклування батьків, а також особи, яким виповнилося 15 років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; (г) особи передпенсійного віку (чоловіки по досягненні 58 років, жінки – 53 років); (д) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; (е) інваліди, які не досягли пенсійного віку.

Для працевлаштування за-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

значених категорій громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку) місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ та організацій незалежно від форм власності й організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5% від загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. Якщо на підприємстві працює передбачене число осіб, які належать до вищевказаних категорій громадян, квота для цих підприємств не встановлюється. При скороченні чисельності або штату працівників підприємств у розмірі, що перевищує встановлену квоту, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад зменшують або взагалі не встановлюють для них квоти [1; 1991. – № 14. – Ст. 170].

За Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. [1; 1991. – № 21. – Ст. 252] для підприємств, у тому числі громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штат-

них працівників облікового складу на рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Роботодавці самостійно розраховують і забезпечують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до нормативів.

Трудові правовідносини виникають на підставі фактичного складу при укладенні трудового договору за рішенням суду. Відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП України в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються спори про відмову в прийнятті на роботу (а) працівників, запрошених у порядку переведення з іншого підприємства, установи чи організації; (б) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на дане підприємство, в установу чи організацію; (в) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3-х років або дитину-інваліда, одиноких матерів – за наявності дитини віком до 14-ти років; (г) виборних працівників після закінчення строку повноважень; (д) працівників, яким надано право повертального прийняття на роботу; (е) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган згідно з чинним законодавством зобов'язаний укласти трудовий договір. При обґрунтованості позову про відмову в прийнятті на

роботу суд рішенням зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною в порядку переведення, з першого робочого дня, наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була зазначена інша дата – з цієї дати), з іншими особами – з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу з приводу прийняття на роботу.

Складний юридичний факт є підставою для виникнення трудових правовідносин при забезпеченні молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцеві, яке здійснює державна служба зайнятості відповідно до ст. 2 Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» від 4 листопада 2004 р., № 2150-IV [1; 2005. – № 2. – Ст. 40]. Першим робочим місцем з наданням роботодавцеві дотації забезпечується молодь, яка звернулася до державної служби зайнятості не пізніше 6-ти місяців після закінчення навчального закладу (без урахування періоду проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби) і перебуває на обліку в державній службі зайнятості як безробітна. Дотація на-

дається роботодавцеві в разі прийняття на роботу за направленням державної служби зайнятості молоді, якій надається перше робоче місце за отриманою професією (спеціальністю) відповідно до Переліку професій і спеціальностей, за якими роботодавцям може надаватися дотація для забезпечення молоді першим робочим місцем, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 р., № 223 [1; 2008. – № 23. – Ст. 697]. Він охоплює такі професії: (а) інженер, муляр, маляр, електрогазозварник, слюсар-ремонтник, фрезерувальник, токар; (б) спеціальності: металорізальні верстати й системи, інструментальне виробництво, обробка металів за спецтехнологіями.

Дотація надається роботодавцеві, який використовує найману працю не менше 6-ти місяців за умови відсутності протягом останніх 6-ти місяців скорочення чисельності працівників за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується молодь. Роботодавець отримує її щомісячно протягом одного року в розмірі фактичних витрат на основну й додаткову заробітну плату прийнятої з наданням дотації молоді (але не вище середньої заробітної плати, що складалася за всіма видами економічної діяльності в АРК, областях,

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

містах Києві й Севастополі за минулий місяць, або обчисленої з неї відповідної суми, якщо особа працювала неповний місяць) та сум внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, які він сплачує.

Для розгляду питання про можливість надання роботодавцеві дотації створюється комісія за ініціативою районних, міськрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, на які покладено функції робочих органів виконавчої дирекції Фонду, у складі представників базового центру зайнятості, районних і міських державних адміністрацій, організацій роботодавців та їх об'єднань, професійних спілок. Склад комісії затверджується наказом директора базового центру зайнятості. Комісія вивчає це питання протягом 10-ти робочих днів від дати отримання письмової згоди роботодавця на працевлаштування молоді на перше робоче місце, що й зазначається в направленні.

Рішення про надання роботодавцеві дотації з урахуванням висновку комісії приймається директором базового центру зайнятості за місцем перебування на обліку роботодавця як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття протягом 5-ти календарних днів після отримання цього

висновку. Протягом 5-ти робочих днів від дня прийняття рішення між базовим центром зайнятості та роботодавцем укладається договір про забезпечення молоді першим робочим місцем з наданням роботодавцеві дотації. Цей акт набирає чинності з дня прийняття на роботу безробітного з числа молоді за направленням базового центру зайнятості й діє протягом 2-х років. Підтвердженням про прийом на роботу є оформлений наказ (розпорядження) роботодавця або зареєстрований трудовий договір між працівником і фізичною особою – підприємцем. Роботодавець зобов'язаний у 5-денний строк з дня прийняття на роботу особи, працевлаштованої з наданням дотації, надіслати в центр зайнятості копію наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу з визначенням умов і розміру оплати праці або трудового договору між працівником і фізичною особою – підприємцем. Дотацію роботодавець має отримати не пізніше 30 календарних днів з дня одержання базовим центром зайнятості довідки про нараховану й виплачену заробітну плату особі, працевлаштованій з наданням дотації, і про сплату страхових внесків відповідно до законодавства. Роботодавець зобов'язаний забезпечити гарантії зайнятості працівників, прийнятих на роботу за

таких умов і, не розривати з ними трудового договору за скороченням чисельності працюючих або штату протягом 2-х років. При розірванні трудового договору з таким працівником з названих підстав або невиконанням роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору надана дотація має бути ним повернута в повному обсязі з урахуванням індексації на рівень інфляції.

Перед укладенням трудово-

го договору (забезпеченням першим робочим місцем) з молоддю, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, між базовим центром зайнятості і роботодавцем укладається договір про забезпечення таких працівників першим робочим місцем з наданням роботодавцеві дотації. Договір набирає чинності з дня прийняття на роботу безробітного з числа молоді за направленням базового центру зайнятості.

**Список літератури:** 1. Відомості Верховної Ради України. 2. Офіційний вісник України. 3. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Знання, КОО, 2003. – 146 с.

*Надійшла до редакції 20.09.2008 р.*

УДК 349.22:331.109.32

**Н.М. Швець**, канд. юрид. наук  
Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

## ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАПОБІГАННЯ СТРАЙКАМ

Як соціальне явище, страйк становить собою доволі складний, багатоплановий процес, урегульований Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [3; 1998. – № 34. – Ст. 227].

У трудовому праві існує багато проблем, пов'язаних з реалізацією права на страйк, а також із запобіганням їм. Питання їх попередження потребує поглибленого дослідження з аналізом не тільки чинного законодавства Ук-