

## **ВПЛИВ ПЕРЕДУМОВ ТА ПІДСТАВ НА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

**ЖЕРЕБЦОВ Денис Євгенійович - доктор філософії зі спеціальності 081 «Право»**

**DOI: <https://doi.org/10.71404/EP.2024.1.57>**

---

*Розглянуто категорії «юридичний факт», «норми трудового права» та «правосуб'єктність». Вивчені точки зору вчених щодо сутності та правової природи вказаних категорій. Визначено місце юридичних фактів, норм трудового права та правосуб'єктності у процедурі виникнення трудових правовідносин.*

*Вказується, що норми трудового права встановлюють нормативну передумову виникнення трудових правовідносин, адже відсутність правової норми, яка передбачає можливість реалізації особами свого права на працю, права на залучення фізичних осіб до роботи на підприємстві, права на набуття статусу суб'єкта трудових правовідносин, унеможлиблює виникнення таких правовідносин. Специфіка трудового права проявляється у тому, що поряд з державним правове регулювання трудових відносин здійснюється працівниками та роботодавцями. Зокрема, колективні договори займають значне місце в справі регулювання трудових відносин.*

*Зазначається також, що виникнення трудових правовідносин пов'язано зі здатністю особи мати суб'єктивні трудові права і виконувати суб'єктивні трудові обов'язки, набувати і здійснювати їх своїми діями, а також нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків. Така здатність у юридичній літературі отримала назву «правосуб'єктність».*

*Відзначено, що юридичні факти є підставами виникнення трудових правовідносин, а норми трудового права та трудова*

*правосуб'єктність є передумовами виникнення трудових правовідносин. Доведено, що надання юридичної сили тим або іншим діям суб'єктів правовідносин залежить як від волі національного правотворця, так і від волі суб'єктів відповідних правовідносин.*

*Ключові слова: юридичний факт, норми трудового права, правосуб'єктність, трудові відносини, працівник, роботодавець, колективний договір.*

### **Постановка проблеми**

Сьогодні особливе значення мають проблеми забезпечення якісного відбору кадрів та прийняття на роботу працівників, здатних якісно виконувати трудові обов'язки у нелегких умовах війни. Це актуально як для підприємств приватного сектору економіки, так і державних підприємств. З огляду на це, дослідження передумов та підстав виникнення трудових правовідносин є гостроактуальним. Зазначене також є важливим в умовах розробки проекту Трудового кодексу України.

### **Стан дослідження**

Проблеми передумов та підстав виникнення трудових правовідносин за часів незалежності України досліджували такі вчені, як: А. В. Андрушко, Б. О. Безкоровайний, С. М. Бортник, С. В. Верейтін, О. Ю. Дрозд, В. В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, О. О. Коваленко, С. С. Лукаш, К. Ю. Мельник, Н. М. Немивайченко, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. По-

дорожній, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, О. Г. Середа, Д. І. Сіроха, О. В. Худякова, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Разом із тим сьогодні ставлять нові вимоги до досліджень впливу передумов та підстав на виникнення трудових правовідносин, що обумовлює необхідність проведення даного дослідження.

**Метою статті** є визначення місця юридичних фактів, норм трудового права та правосуб'єктності у процедурі виникнення трудових правовідносин.

#### **Виклад основного матеріалу**

Виникнення трудових правовідносин, як і будь-яких інших правовідносин, залежить від низки обставин. Передусім це наявність норм трудового права, які дозволяють виникнення трудових правовідносин. Саме через норми права держава здійснює вплив на людину та суспільство, легалізуючи суспільні відносини, встановлюючи правила поведінки, передбачаючи відповідальність за порушення цих правил.

Як відзначає С. П. Погребняк: «норма права спрямована на правове регулювання конкретних суспільних відносин. Зазвичай вона визначає, що з погляду права може і що повинна робити особа за наявності певних умов і які наслідки чекають на неї при додержанні або порушенні правила. Отже, головне призначення норми права – зафіксувати суб'єктивні права і юридичні обов'язки учасників суспільних відносин, визначити їх зміст та обсяг. Відтак, на рівні конкретних суспільних відносин визначається справедлива міра свободи, що є важливим завданням права в цілому» [1, с. 227]. І. М. Погрібний пише: «норма права є владним приписом, який встановлюється чи санкціонується державою та відображає її волю. Встановлення норми здійснюється шляхом безпосередньої державної чи делегованої правотворчості, а санкціонування є державним затвердженням уже існуючих у суспільстві приписів та наданням їм певної міри обов'язковості. Лише держава наділена можливістю встановлювати, змінювати та скасовувати норми права. З іншого боку,

норми права визначають межі впливу держави на суспільство, а також установлюють коло повноважень державних структур» [2, с. 163].

Норми трудового права містяться, передусім, у Кодексі законів про працю України та наступних законах України: «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI, «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII, «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, «Про колективні договори й угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII, «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. № 5026-VI.

Норми трудового права встановлюють нормативну передумову виникнення трудових правовідносин, адже відсутність правової норми, яка передбачає можливість реалізації особами свого права на працю, права на залучення фізичних осіб до роботи на підприємстві, права на набуття статусу суб'єкта трудових правовідносин, унеможливує виникнення таких правовідносин. У нормах трудового права закріплені наступні важливі положення: підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, правила поведінки працівника та роботодавця, умови праці, відповідальність працівника та роботодавця за порушення встановлених правил тощо. Такі положення є загальними, тобто такими, що спрямовані на забезпечення виникнення та існування будь-яких трудових правовідносин в державі. Особливо слід звернути увагу на те, що норми трудового права встановлюють переваги для працівників порівняно з роботодавцем шляхом встановлення обмежень та заборон для роботодавця та соціальних стандартів в умовах праці та відпочинку для працівника. Це здійснено з метою вирівнювання статусу працівника та роботодавця у трудових правовідносинах

та забезпечення соціального спрямування трудового права.

Специфіка трудового права проявляється також у тому, що поряд з державним правовим регулюванням трудових відносин здійснюється працівниками та роботодавцями. Так, у юридичній літературі навіть виділяється такий метод правового регулювання трудових відносин як участь представників працівників у правовому регулюванні праці [3, с. 30; 4, с. 23]. Як відзначає К. Ю. Мельник представники працівників, передусім, беруть участь у розробленні та прийнятті колективного договору, змістом якого є норми з режиму робочого часу, нормування та оплати праці, охорони праці тощо [3, с. 30].

Дійсно ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ передбачає: «Сторонами колективного договору є: сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи; сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник)» [5]. Відповідно до ст. 10 Закону: «Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами. Робоча комісія готує проект колективного договору, уго-

ди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом» [5].

Слід відзначити, що колективні договори займають значне місце в справі регулювання трудових відносин. Так, колективний договір має укладатися на будь-якому підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, що використовує найману працю.

Національне законодавство закріплює, які положення має містити колективний договір. Так, ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачає: «Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборона дискримінації. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячо-

го оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо» [5].

Виходячи з вищезазначеного колективний договір є локальним нормативним актом, який комплексно регулює трудові та пов'язані з ними відносини на конкретному підприємстві, установі, організації. Колективні договори укладаються на основі національного законодавства, орієнтуючись на специфіку виробництва, характер праці та інші умови на конкретному підприємстві, установі, організації.

Отже, норми трудового права як передумови виникнення трудових правовідносин характеризуються такими особливостями: 1) установлюються державою та учасниками цих відносин; 2) обов'язково мають існувати до вступу фізичної особи в трудові правовідносини; 3) мають як загальний характер тобто поширюються на всі трудові відносини в країні, так і локальний, тобто поширюються на трудові відносини конкретного підприємства, установи, організації; 4) мають як імперативний, так і договірний характер; 5) встановлюють переваги для працівників порівняно з роботодавцем шляхом встановлення обмежень та заборон для роботодавця та соціальних стандартів в умовах праці та відпочинку для працівника.

Окрім наявності відповідних норм, виникнення трудових правовідносин пов'язано зі здатністю особи мати суб'єктивні трудові права і виконувати суб'єктивні трудові обов'язки, набувати і здійснювати їх своїми діями, а також нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків. Така здатність у юридичній літературі отримала назву «правосуб'єктність».

Традиційним є науковий підхід щодо виділення двох структурних елементів правосуб'єктності: правоздатності та дієздатності. Окремі вчені виділяють ще і третій елемент - деліктоздатність [1, с. 340; 6, с. 48-49]. Так, О. В. Яремчук вказує: «правосуб'єктність, у тому числі і трудова, включає три компоненти: правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки (тобто здатність до правоволодіння), ді-

єздатність як передбачену нормами права здатність та юридичну можливість своїми діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх (тобто здатність до правореалізації) та деліктоздатність як передбачену нормами права здатність нести юридичну відповідальність (тобто здатність перебувати в особливому правовому стані, направленому на забезпечення правореалізації)» [6, с. 48-49].

Відзначаю, що мною підтримується позиція щодо недоцільності окремого виділення деліктоздатності у складі правосуб'єктності. Більш правильним є включення її як складової у зміст категорії «дієздатність». Такому розумінню сьогодні також сприяє норма ст. 30 Цивільного кодексу України: «Цивільною дієздатністю фізичної особи є її здатність своїми діями набувати для себе цивільних прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання» [7].

У юридичній літературі була висловлена точка зору щодо недоцільності розмежовувати категорій «правоздатність» та «дієздатність» у трудовому праві, оскільки у ньому вони виникають одночасно. Так, А. В. Венедиктов писав: «розмежування правоздатності і дієздатності має величезне значення для цивільного права і позбавлено практичного і теоретичного значення для тих галузей права, у яких дієздатність громадянина виникає одночасно і за наявності однакових умов із правоздатністю, як це має місце в трудовому праві, а також в ряді інших галузей права» [8, с. 18-19]. О. С. Реус відзначала: «говорити про трудову правоздатність і дієздатність як про самостійні (роздільні) поняття було б помилково, бо неможливо визнавати трудящого правоздатним і водночас недієздатним. Крім того, процес людської праці невіддільний від трудящого; ніхто, крім нього не має права виконувати певну роботу та отримувати винагороду. В даному випадку слід говорити про трудову праводієздатність як про нероздільне поняття, сутність якого полягає в здатності особи, якій виповнилося 16 (у виняткових випадках - 15) років на-

бувати трудових прав та обов'язків, своїми діями породжувати виникнення, зміну або припинення трудових відносин» [9, с. 30].

П. Д. Пилипенко взагалі висловив точку зору щодо доцільності ототожнення трудової правосуб'єктності з трудовою дієздатністю. Вчений відзначає: «чинником, який має істотне значення для того, щоб суб'єкт права міг стати учасником правовідносин, є дієздатність, а не правоздатність. Дієздатність – це така властивість суб'єкта права, яка встановлена в законодавстві і завдяки якій він здатний реалізовувати свої юридичні права й обов'язки, тобто бути учасником правовідносин. Отже, якщо звести все до спільного знаменника, скоротивши у визначенні правосуб'єктності такі величини, як правоздатність і правовий статус, то залишиться тільки дієздатність, яка, очевидно, й означатиме правосуб'єктність учасника правовідносин» [10, с. 69-70].

Вважаю останній підхід доволі радикальним, разом з тим відзначаю безумовне провідне значення трудової дієздатності фізичної особи для отримання правового статусу працівника, оскільки національне законодавство визнає здатність бути суб'єктами трудових правовідносин не з моменту виникнення фактичної здатності до елементарної праці у фізичної особи, а здатності до цілеспрямованої, вольової, систематичної трудової діяльності.

Ще однією обставиною, що впливає на виникнення трудових правовідносин, є юридичний факт. У юридичній літературі категорію «юридичний факт» розуміють наступним чином: «передбачена гіпотезою правової норми конкретна обставина, з настанням якої виникають, змінюються або припиняються правові відносини» [11, с. 84]; «конкретні життєві обставини, з якими норми права пов'язують виникнення, зміну або припинення правових відносин» [12, с. 193]; «життєва обставина, з якою норми права пов'язують виникнення, зміну або припинення правовідносин» [13, с. 368, 369]; «конкретні життєві обставини, з якими норми права пов'язують динаміку правовідносин (виникнення, зміну або припинення) [2, с. 242]; «життєві обставини, які: 1) полягають у наявності або від-

сутності певних явищ матеріального світу; 2) мають конкретний зміст, існують у певному місці і часі; 3) несуть інформацію про стан суспільних відносин, що входять до предмета правового регулювання; 4) мають зовнішній вираз: абстрактні поняття, думки, духовне життя людини не можуть бути юридичними фактами; 5) прямо або опосередковано передбачені нормами права; 6) зафіксовані у встановленій законодавством процесуальній формі; 7) викликають юридичні наслідки, передбачені нормами права» [1, с. 346]; «фрагмент соціальної ситуації (або не існуюча соціальна ситуація або припущення стосовно неї), що має значення для суб'єктів права в зв'язку з реалізацією їх суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, властивості якої описані у тексті нормативно-правового акта як знання про умови, за наявності яких здійснюється реалізація норми (норм) права [14, с. 37].

У юридичній літературі висловлюється позиція, що саме юридичні факти є підставами виникнення трудових правовідносин, а норми трудового права та трудова правосуб'єктність є передумовою для виникнення трудових правовідносин. Як відзначає П. Д. Пилипенко: «З-поміж цього комплексу юридичних явищ, що мають вплив на існування трудових правовідносин, тільки юридичні факти вважаються власне підставами виникнення, зміни та припинення останніх. Стосовно ж норм трудового права та трудової правосуб'єктності, то вони лише створюють можливості для динаміки правовідносин, яка реалізується завдяки юридичним фактам. Тому норми права і правосуб'єктність це не підстави, а передумови для виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин» [15, с. 10].

Окремі вчені до підстав виникнення трудових правовідносин відносять окрім юридичних фактів ще і норми трудового права, і правосуб'єктність. Так, Н. Я. Фурлет пише: «Трудові правовідносини із керівником підприємства виникають і функціонують на підставі норми трудового права. Іншою необхідною підставою виникнення трудових відносин є правосуб'єктність. Останньою (за порядком розгляду) підста-

вою для виникнення трудових відносин із керівником підприємства є юридичні факти» [16, с. 48-49].

Слід погодитися з висновком П. Д. Пилипенка щодо розуміння лише юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин. В. В. Єрьоменко справедливо вказує на важливе місце в механізмі правового регулювання суспільних відносин юридичних фактів. На думку вченого: «Значення юридичних фактів полягає у тому, що без них норма права не може проявити свою дію зовні. Без юридичних фактів не настануть жодні правові наслідки» [17, с. 16].

Вплив юридичних фактів на трудові відносини не обмежується лише виникненням трудових правовідносин. Так, В. В. Єрьоменко вказує: «юридичні факти – це конкретні обставини реальної дійсності (явища, стани, відносини), які визнаються правовими і з наявністю або відсутністю яких норми права пов'язують можливість виникнення, зміни, припинення правовідносин та інші правові наслідки» [17, с. 23-24]. Л. В. Солодовник відзначає: «юридичні факти трудового права є конкретні обставини реальної дійсності, з якими норми трудового права пов'язують настання юридичних наслідків, тобто виникнення, зміну, припинення трудових та суміжних з ними правовідносин, окремих прав та обов'язків суб'єктів у межах цих правовідносин, встановлення інших правових наслідків» [18, с. 9]. О. В. Данилюк пише: «юридичні факти у трудовому праві України є фактами реальної дійсності – події або діяння (дії або бездіяльність) відповідних суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, зміну, призупинення, поновлення або припинення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у межах цих відносин» [19, с. 14]. З точки зору Я. В. Сімутіної у трудовому праві є наступні юридичні факти: «1) юридичні факти, що встановлюють трудові правовідносини; 2) юридичні факти, що змінюють трудові правовідносини; 3) юридичні факти, що припиняють трудові правовідносини; 4) юридичні факти, що перешкоджають виникненню або зміні

трудових правовідносин; 5) юридичні факти, що призупиняють трудові правовідносини; 6) юридичні факти, що відновлюють трудові правовідносини» [20, с. 393]. На думку В. А. Андроновой: «юридичні факти у трудовому праві зумовлюють виникнення, зміну, припинення або відновлення індивідуальних та колективних трудових правовідносин або перешкоджають їх виникненню, зміні, припиненню або відновленню» [21, с. 15].

Найзагальнішим критерієм поділу юридичних фактів є їх розмежування за зв'язком з волею учасників правовідносин. За цією ознакою юридичні факти підрозділяються на дії і події, де перші залежать від волі суб'єкта правовідношення, а другі – ні.

Події як юридичні факти у юридичній літературі традиційно визначаються як життєві обставини, що настають незалежно від волі фізичної особи та непадвладні їй. Як дії, так і події набувають юридичного значення тобто стають юридичними фактами у випадках визначення їх у нормах права як таких, що породжують правові наслідки. Юридичні факти-події породжують виникнення правовідносин, призводять до їх зміни та припиняють їх. Доречі низка подій у своєму зародженні може залежати від волі фізичної особи, зокрема народження та смерть фізичної особи, пожежа.

У юридичній літературі юридичні факти-події поділяють на абсолютні та відносні. Так, В. В. Сухонос пише: «Відносні події – це обставини, викликані діяльністю людей, але в зазначених правовідносинах вони незалежні від тих причин, що сприяли їх появі. Прикладом відносних подій є смерть через самогубство, яке викликало юридичний факт – спадкування майна самогубця. Абсолютні події – це обставини, які не викликані волею людей і не залежать від неї. Прикладом абсолютної події є падіння метеорита на завод, яке викликало юридичний факт – необхідність для страхової компанії сплатити певну кількість грошей власнику заводу, що застрахував своє майно від падіння метеорита на завод» [22, с. 498].

Слід відзначити, що юридичні факти-події, як абсолютні, так і відносні не поро-

джують виникнення трудові правовідносини. Разом з тим, ці факти є підставою для їх змінення, призупинення та припинення.

Юридичними фактами-діями є не будь-які дії суб'єкта правовідношення, а лише ті, що мають суспільно значущий характер. Так, у процесі життєдіяльності людиною здійснюється велика кількість дій, однак тільки із частиною цих дій норми права пов'язують настання юридичних наслідків.

Дії як юридичні факти поділяються на правомірні і неправомірні. Під правомірними діями слід розуміти поведінку суб'єктів правовідносин, що відповідає правилам встановленим законодавством чи угодою відповідних суб'єктів правовідносин. Така поведінка суб'єктів правовідносин заохочується державою. І саме такі дії є підставою виникнення трудових правовідносин. Неправомірні дії є поведінкою суб'єктів правовідносин, що суперечить правилам встановленим законодавством чи угодою відповідних суб'єктів правовідносин. Такі дії не можуть бути підставою виникнення трудових правовідносин.

Держава та суспільство без сумніву зацікавлені лише в корисних діях, тому основну увагу приділяють саме правомірним діям суб'єктів трудових правовідносин, які здійснюються в рамках, встановлених нормами права. Традиційно правомірні дії у юридичній науці поділяються на юридичні акти та юридичні вчинки. Так, з точки зору О. Р. Дашковської: «Юридичні вчинки викликають правові наслідки незалежно від того, усвідомлював чи не усвідомлював суб'єкт їх правове значення, бажав чи не бажав їх настання. Значна частина правомірних вчинків породжується діяльністю людей (виробництвом і споживанням матеріальних благ, створенням творів літератури і мистецтва, винаходами тощо). Юридичні акти – це дії, спрямовані на досягнення правового результату. Громадяни, державні органи та інші суб'єкти, що вчиняють юридичні акти, цілеспрямовано створюють, змінюють чи припиняють правові відносини для себе або інших суб'єктів» [1, с. 347]. О. Ф. Скакун зазначає: «юридичні акти – це дії, пов'язані зі вступом особи в конкретні правовідносини з наміром досягти певно-

го юридичного наслідку. Юридичні вчинки – дії, що не пов'язані зі вступом особи в конкретні правовідносини і незалежно від її наміру спричиняють юридичні наслідки» [13, с. 370]. І. М. Погрібний пише: «Юридичні акти співвідносяться зі спеціальною метою – досягти певного юридично значущого результату (заяви й скарги громадян, судові рішення тощо). Юридичні вчинки не мають на меті викликати якісь юридичні наслідки. Так, учений, пропонуючи якісно нове рішення наукової проблеми, не замислюється над можливим економічним ефектом. Юридичні наслідки наступають незалежно від його волі. Він визнається винахідником і, відповідно, одержує право на винагороду» [2, с. 243].

### **Висновок**

Юридичні факти є підставами виникнення трудових правовідносин, а норми трудового права та трудова правосуб'єктність є передумовами виникнення трудових правовідносин. Норми трудового права можуть міститися не лише у законах та підзаконних нормативно-правових актах органів державної влади, загальною ознакою яких є імперативність, а і у договірних актах учасників відповідних правовідносин. З огляду на це, норми трудового права, що закріплюють юридичні факти, можуть передбачатися у колективних договорах та колективних угодах. Отже, надання юридичної сили тим або іншим діям суб'єктів правовідносин залежить як від волі національного правотворця, так і від волі суб'єктів відповідних правовідносин. Також слід враховувати, що колективні договори і колективні угоди є у свою чергу і юридичними фактами, що породжують правовідносини соціального діалогу, які входять у предмет трудового права.

### **Література**

1. Загальна теорія держави і права : підручник. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.
2. Теорія держави і права : підручник / О. М. Бандурка, О. М. Головка, О. С. Пе-

редерій та ін. ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. НАПрН України О. М. Бандурки ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 416 с.

3. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

4. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.

5. Про колективні договори й угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

6. Яремчук О. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. 2005. 206 с.

7. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n183>

8. Венедиктов А. В. Про суб'єкти соціалістичних правовідносин. Радянське держава та право. 1955. № 6. С. 17– 28.

9. Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 179 с.

10. Трудове право України. Академічний курс : підручник. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

11. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навчальний посібник. Вид. 5-те, зі змінами. Київ : Атіка, 2001. 176 с.

12. Загальна теорія держави і права: навчальний посібник / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та інші; За ред. В.В. Копейчикова. Стер. вид. Київ : Юрінком Інтер, 2000. 320 с.

13. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. Харків: Консум, 2001. 656 с.

14. Завальний А.М. Методологічні та теоретичні основи пізнання юридичних фактів : монографія. К. : Вид-во Європейського університету 2011. 95 с.

15. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовід-

носин : монографія. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2003. 146 с.

16. Фурлет Н. Я. Особливості виникнення трудових правовідносин із керівником ВНЗ. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 4. С. 47-50.

17. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 1998. 195 с.

18. Солодовник Л.В. Юридичні факти у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 199 с.

19. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2008. 19 с.

20. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2019. 463 с.

21. Андропова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2014. 21 с.

22. Сухонос В. В. Теорія держави і права : підручник. Суми : Університетська книга, 2014. 544 с.

*Zherebtsov D. Y.*

#### **THE INFLUENCE OF PREREQUISITES AND GROUNDS ON THE EMERGENCE OF LABOR RELATIONS**

The categories of “legal fact”, “labor law norms” and “legal personality” are considered. The points of view of scientists on the essence and legal nature of the specified categories are studied. The place of legal facts, labor law norms and legal personality in the procedure for the emergence of labor relations is determined.

It is indicated that the norms of labor law establish a normative prerequisite for the emergence of labor relations, because the absence of a legal norm that provides for the possibility of individuals to exercise their right to work, the right to involve individuals in work at the enterprise, the right to acquire the

status of a subject of labor relations, makes the emergence of such relations impossible. The specificity of labor law is manifested in the fact that, along with state legal regulation of labor relations, employees and employers are responsible for regulating labor relations. In particular, collective agreements occupy a significant place in the regulation of labor relations.

It is also noted that the emergence of labor relations is associated with the ability of a person to have subjective labor rights and perform subjective labor duties, to acquire and perform them by their own actions, and to bear legal responsibility for failure to per-

form or improper performance of labor duties. Such ability in legal literature is called "legal personality".

It is noted that legal facts are the grounds for the emergence of labor relations, and labor law norms and labor legal personality are prerequisites for the emergence of labor relations. It is proven that granting legal force to certain actions of subjects of legal relations depends on both the will of the national legislator and the will of the subjects of the relevant legal relations.

**Keywords:** legal fact, labor law norms, legal personality, labor relations, employee, employer, collective agreement.

