РЕЦЕНЗІЯ НА МОНОГРАФІЮ Я. В. СІМУТІНОЇ «ЮРИДИЧНІ ФАКТИ В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН»*

О. М. Ярошенко
завідувач кафедри трудового права
Національного університету
імені Ярослава Мудрого, доктор юридичних наук,
професор, член-кореспондент НАПрН України

Багатогранність проблематики юридичних фактів та механізму правового регулювання зумовлює постійний інтерес до неї вчених-правників різних галузей. Не є винятком і наука трудового права, яка має адекватно реагувати на бурхливі соціально-економічні трансформації, що відбуваються у нашій державі. Як показує досвід, саме в юридичних фактах знаходить відбиток позиція законодавця з тих чи інших ключових питань, що дозволяє сформувати уявлення про політику держави в соціально-трудовій сфері, її певні тенденції. Проблематика, пов'язана з юридичними фактами як підставами виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, в умовах сьогодення набуває особливої актуальності у світлі поширення нових технологій, зміни парадигми трудового і соціального права в епоху побудови інформаційного суспільства.

Монографія Я. В. Сімутіної присвячена комплексному та всебічному аналізу юридичних фактів трудового права як елементів однієї з визначальних загальнотеоретичних категорій – механізму правового регулювання у їх системному взаємозв'язку з нормами права та трудовими правовідносинами, що в українській науці трудового права на рівні монографічного дослідження здійснюється вперше.

Своєчасність цього наукового дослідження зумовлена також і тим, що в наш час потребують переосмислення доктринальні питання не тільки трудового права, а й права загалом. Такі концептуальні категорії, як «механізм правового регулювання» авторства С. С. Алєксєєва, а також «теорія юридичних фактів», яку розробляв В. Б. Ісаков, які майже не зазнали змін у розумінні та використанні, у сучасних дослідженнях потребують свого висвітлення з урахуванням новочасних викликів.

Серед факторів, що зумовлюють особливості юридичних фактів у трудовому праві, автор видання виділяє соціальне призначення, функції, різноманітність

* *Сімутіна Я. В.* Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: моногр. – К. : Ніка-Центр, 2018. – 436 с.

суспільних відносин, що охоплюються предметом трудового права, та особливості методу правового регулювання цих відносин. У сукупності з іншими складовими ці фактори дозволили розвинути існуючі положення наукового вчення про юридичні факти у трудовому праві, а також на їх основі запропонувати авторське бачення поняття, ролі та функцій юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин як самостійного його елементу, їх різновидів, що в сукупності утворюють певну систему.

Основою для написання монографії стали наукові праці багатьох вчених із загальної теорії права, філософії права і, звичайно, трудового права, яку авторка ґрунтовно і всебічно проаналізувала та узагальнила. Водночас слід підкреслити, що ця робота є одним з перших комплексних наукових досліджень юридичних фактів як самостійного елементу механізму правового регулювання трудових відносин, у їх системному взаємозв'язку з нормами права та правовідносинами, що охоплюються предметом трудового права як окремої галузі.

Велика увага у роботі приділена дослідженню концептуальних проблем визначення поняття юридичного факту, функцій юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин з огляду на існуючу галузеву специфіку та неоднозначність існуючих наукових підходів.

Зокрема, викликає науковий інтерес класифікація юридичних фактів залежно від їхнього соціального змісту, який вони привносять у процесі розвитку трудових правовідносин. Такі юридичні факти можуть бути негативними, позитивними та нейтральними. Так, для розвитку трудових правовідносин позитивними фактами буде, наприклад, підвищення кваліфікації, виплата працівнику премії тощо. Негативними – порушення трудової дисципліни, завдання матеріальної шкоди. Нейтральними – відрядження, тимчасове переведення на іншу посаду для заміни відсутнього працівника тощо.

Окрему увагу в монографії авторка приділяє аналізу правових презумпцій та фікцій у трудовому праві, що мають тісний зв'язок з юридичними фактами. Слід погодитися з висновком дослідниці, що презумпції та фікції не є власне юридичними фактами, водночас мають з ними тісний зв'язок. Так, деякі юридичні факти у трудовому праві презюмуються, а фікції можуть використовуватися для заміщення певних юридичних фактів або опосередковано впливати на виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин. Отже, при розробці норм нового Трудового кодексу України слід особливо ретельно підходити до питання формулювання та закріплення правових презумпцій та фікцій у тексті закону з метою запобігання можливим проблемам у процесі правозастосування.

Науковий інтерес становить висновок автора щодо наявності особливих функцій юридичних фактів. Так, виходячи із специфіки механізму правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин в межах основної функції юридичних фактів, що полягає у забезпеченні переходу загальної моделі прав і обов'язків до конкретної, тобто виникненні трудових правовідносин, а також настанні певних правових наслідків у вигляді зміни та припинення трудових правовідносин, дослідниця розрізняє також такі підфункції юридичних фактів, як: 1) забезпечення існування триваючих трудових правовідносин; 2) перешкоджання настанню певних правових наслідків; 3) анулювання юридичного значення інших фактичних обставин; 4) призупинення здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин; 5) відновлення прав та інтересів сторін трудового договору у випадку їх порушення, припинення чи призупинення.

Особлива увага у роботі приділяється вивченню трудового договору як складної багатоплановой категорії та основного юридичного факту в трудовому праві. Я. В.Сімутіна не обійшла увагою і таку дискусійну у науці трудового права тему, як теорія трудових правочинів. Підтримуємо позицію автора, що, враховуючи універсальність поняття «правочину» та його правову природу, воно може бути застосоване і до визначення трудового договору, який фактично є двостороннім правочином, спрямованим на виникнення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем та встановлення їх взаємних прав і обов'язків при визначенні трудового договору.

Окрім науково-теоретичних висновків, у монографії міститься детальний аналіз як чинного трудового законодавства, так і проекту Трудового кодексу України, а також пропозиції по їх удосконаленню. Зокрема, викликає схвалення висновок щодо необхідності доповнення Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України нормою, відповідно до якої, якщо на момент винесення рішення суду про визнання необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу або поновлення працівника на роботі спірна посада відсутня в штатному розписі, суд у своєму рішенні повинен вказати на обов'язок роботодавця внести відповідні зміни до штатного розпису.

Окрім індивідуальних трудових правовідносин, погляд дослідниці був зосереджений і на юридичних фактах, що зумовлюють динаміку правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими. Погод-

жуємось із пропозицією, що юридичні фактичні склади, які зумовлюють виникнення колективних трудових спорів, за структурною ознакою можна класифікувати на три категорії: 1) з незалежним накопиченням елементів; 2) з послідовним накопиченням елементів; 3) з використанням різних структурних принципів (змішаний склад). Наведене дозволило авторці розлого пояснити, що переважна більшість складів, з якими пов'язаний рух правовідносин з вирішення колективних трудових спорів, може бути віднесена до другої і третьої груп.

Крім безсумнівної значущості теоретичних положень монографічного дослідження, цінним є їх зв'язок з практичною сферою застосування висновків та результатів наукового пошуку. Аналіз судової практики і тих проблем, з якими стикаються учасники трудових правовідносин на практиці, дозволило автору сформулювати численні пропозиції по удосконаленню як чинного законодавства про працю, так і проекту Трудового кодексу України. Зокрема, заслуговує на увагу пропозиція дослідниці щодо закріплення у новому Трудовому кодексі України презумпції трудових відносин, яка повинна забезпечити кращий захист працівників від «прихованих трудових відносин». У цьому зв'язку не викликає сумнівів доцільність закріплення у проекті Трудового кодексу норми такого змісту: «У випадку визнання відносин трудовими роботодавець повинен за заявою працівника надати йому гарантії та виплатити компенсації, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, локальними нормативними актами за весь період з моменту укладення відповідного цивільно-правового договору».

Новими та цінними для науки трудового права є висновки автора щодо можливості запровадження електронного документообігу в трудових відносинах. Цікаві пропозиції щодо необхідності перегляду класичних ознак трудового договору, поглиблення диференціації правового регулювання трудових відносин та практично назрілої легалізації в трудовому законодавстві нестандартних видів зайнятості з метою закріплення трудових прав та гарантій для працівників, залучених до такої діяльності.

Підтримуючи в цілому ідею автора щодо розширення гнучкості правового регулювання трудових відносин, на нашу думку, все ж варто уникати сліпого копіювання законодавства ЄС та запровадження окремих новацій «під диктовку» західних експертів, а намагатися в цих процесах дотримуватися принципу непогіршення становища працівника та збереження більш сприятливих умов, якщо такі встановлені національним законодавством.

Ознайомлення з монографією не дозволило знайти підстави для принципових зауважень, зроблені авторські пропозиції і висновки є обґрунтованими і виваженими. Окремі положення в роботі, з якими не можна однозначно погодитися, на сьогодні є дискусійними і загалом не впливають на її високий рівень.

На наше переконання, монографічне дослідження Я. В. Сімутіної «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин» є змістовною, комплексною науковою працею, яка містить як загальнотеоретичні узагальнення, так і наукову новизну, що сприятиме подальшому розвитку науки трудового права, а також чимало практичних рекомендацій і пропозицій, що робить її цікавою та корисною не тільки для науковців, а й для законотворців, суддів, посадових осіб органів державної виконавчої влади, всіх тих, хто у своїй діяльності стикається з проблемами реалізації та застосування норм трудового законодавства. ■