

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

ON THE ISSUE OF ENSURING THE LEGAL REGIME IN THE LABOR LAW OF UKRAINE

Вакарюк Л.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри публічного права**Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

Стаття присвячена виробленню комплексу рекомендацій щодо забезпечення правового режиму в трудовому праві України. Особливу увагу автор звертає на потребу підвищення ефективності нормативного забезпечення правового режиму, а також на інституційну сторону цього питання. У висновках автор пропонує внести певні зміни до законодавства про працю, що сприяли би більш ефективному забезпеченню правового режиму в трудовому праві.

Ключові слова: забезпечення правового режиму, оптимізація законодавства, правовий режим, реформа трудового права, трудове право.

Статья посвящена разработке комплекса рекомендаций по обеспечению правового режима в трудовом праве Украины. Особое внимание автор обращает на необходимость повышения эффективности нормативного обеспечения правового режима, а также на институциональную сторону данного вопроса. В выводах автор предлагает внести ряд изменений в законодательство о труде, которые способствовали бы более эффективному обеспечению правового режима в трудовом праве.

Ключевые слова: обеспечение правового режима, оптимизация законодательства, правовой режим, реформа трудового права, трудовое право.

The article is devoted to the formation of recommendations for improving the legal regime in the employment law of Ukraine. Author paid a particular attention on the necessity to increase the efficiency of the legal regime normative provision, as well as on the institutional side of this question. In the conclusions the author proposed to make the certain alterations in the labour legislation, which would contribute to more effective legal regime ensuring in the employment law.

Key words: legal regime ensuring, legislation optimization, legal regime, employment law reform, employment law.

Постановка питання. Правовий режим у сучасній юридичній літературі розглядається, з одного боку, як: 1) регулюючий інструментарій, який об'єднує правові засоби в певну струнку систему для досягнення конкретних цілей; 2) частина системи права, що відповідає за розмежування галузей права одна від одної; 3) юридично-організаційний інститут, що містить правові й організаційно-технічні засоби; 4) результат впливу юридичних засобів певної системи на регульовані суспільні відносини; 5) юридична форма соціального режиму; 6) розпорядок дії права, що створює конкретну міру позитивності (сприятливості) або негативності (несприятливості) для задоволення інтересів суб'єктів права. Щодо зазначеного російської вчений О.В. Кокін зауважує, що, незважаючи на настільки різноманітні погляди в спеціальній юридичній літературі з даного питання, практично всі дослідники сходяться в одному: «правовий режим об'єднує різні юридичні інструменти з метою встановлення єдиних правових засад діяльності, а також забезпечення певних умов реалізації прав та обов'язків суб'єктів правовідносин, виходячи з особливих умов, цілей, завдань, часу, місця, обстановки та ін. здійснення діяльності» [1, с. 68–69]. Саме тому юридична категорія правового режиму має посісти належне місце в межах сучасної теорії трудового права, а саме у формі правового режиму трудового права та правового режиму в трудовому праві.

Незважаючи на те, що правові режими в трудовому праві в об'єктивній дійсності повсякчас існують, створюються, змінюються та скасовуються, рівень теоретичного дослідження цієї правової категорії є очевидно недостатнім, що негативним чином відображається на ефективності функціонування правового режиму. Вказане пояснюється тим, що в праві жоден інститут не може функціонувати ефективно, якщо він недостатньо розглянутий у теоретичному контексті та щодо нього немає усталених поглядів

теоретиків відповідної галузі права. Адже, якщо правова категорія незрозуміла, то навряд чи можна бути певним у тому, що зрозумілою буде проблематика цієї категорії. Здебільшого це стосується питання правового режиму в трудовому праві, теорія якого, як ми зазначили, дотепер не сформована в теорії трудового права ні українськими, ні закордонними вченими.

Стан опрацювання. З огляду на те, що питання правових режимів у трудовому праві ще комплексно не досліджувалося в межах теорії трудового права (вступом до цього питання можна вважати окремі напрацювання українського науковця О.А. Яковлева [див.: 2; 3]), цілком очевидним є те, що в цій галузі права вченими також не висловлювалися пропозиції щодо вдосконалення відповідного правового режиму. Проте вказане твердження не є цілком справедливим, адже, як ми вже зазначили, правові режими в трудовому праві є, незважаючи на те, чи досліджували їх учені-трудовики (інше питання: як недостатня вивченість природи вказаних режимів впливає на якість їх закріплення в законодавстві?). З огляду на це, критично аналізуючи наявну наукову літературу, можна помітити, що вченими та дослідниками [див.: 4; 5; 6; 7; 8] опосередковано вже розглядалися вказані режими, та навіть були ними викладені певні пропозиції щодо їх удосконалення. Означені пропозиції можуть бути враховані в спеціальному дослідженні питання вдосконалення правового режиму в трудовому праві України.

Метою статті є формулювання пропозицій щодо забезпечення правового режиму в трудовому праві нашої держави.

Виклад основного матеріалу. Наявний стан забезпечення правових режимів у трудовому праві України можна назвати недостатньо ефективним, а тому загальним питанням вдосконалення зазначеного забезпечення є підвищення його ефективності й оптимізація правових режимів

загалом. Варто зазначити, що у вітчизняній і закордонній теорії та практиці до сьогодні не було розроблено критеріїв вимірювання ефективності забезпечення правових режимів і соціально-правової ефективності правових режимів у трудовому праві.

Наголосимо на тому, що в широкому сенсі ефективність забезпечення правових режимів у трудовому праві може бути визначена з огляду на якісну відповідність фактичного функціонування такого режиму та його ідеальною моделлю. Однак «ідеальна модель» правового режиму є лише в теорії (хоча, як ми вже зазначали, і в теорії ця модель залишається недостатньо ідеальною). Саме тому окреслена модель має бути теоретично доопрацьована вченими-трудоваками й обов'язково відображена в законодавстві про працю, що безпосередньо сприятиме підвищенню рівня нормативного забезпечення правового режиму в трудовому праві та подальшій оптимізації правових режимів у цій галузі права.

Вважаємо, що «ідеальна модель» правового режиму в трудовому праві має бути окреслена в окремій главі Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) (це варто також відобразити й у проєкті Трудового кодексу України) – у гл. I-1 «Правові режими у трудовому праві», доповнення Кодексу якою вважаємо теоретично та практично виправданим. Структура вказаної глави КЗпП України, на нашу думку, повинна мати такий вигляд:

1. Ст. 9-2 «*Поняття правового режиму трудового права та правового режиму у трудовому праві*». У цій статті мають бути сформульовані дефініції вказаних категорій, а також загальнотеоретичні здобутки в дослідженні юридичної природи правових режимів.

2. Ст. 9-3 «*Мета та завдання правового режиму у трудовому праві*». У цій нормі Кодексу варто викласти узагальнену мету та завдання відповідного правового режиму, що буде кореспондувати меті та завданням трудового права.

3. Ст. 9-4 «*Ефективність правового режиму у трудовому праві*». Ведучи мову про ефективність вказаного режиму, варто зазначити, що ми маємо на увазі саме соціально-правову й юридичну ефективність цього режиму. На нашу думку, у широкому сенсі ефективність треба оцінювати за допомогою співвідношення цілей і завдань режиму, що закріплені в законодавстві про працю (і ця мета та завдання повинні відповідати галузевій меті та завданням законодавства про працю), та об'єктивного результату закріплення (якісний нормативний вияв) й потенціалу реалізації (сутнісний реальний вияв) цього режиму. Уточнюючи вказаний критерій, зауваживши різні підходи до визначення критеріїв ефективності правових режимів у різних галузях права [1, с. 43-45; 9; 10; 11], доходимо висновку, що ефективність розглядуваного режиму виявляється в таких критеріях, що мають бути відображені в пропонуваній ст. 9-4 КЗпП України:

1. Обґрунтованість закріплення та функціонування правового режиму в трудовому праві. Не викликає сумніву той факт, що правовий режим у трудовому праві, як і в будь-яких інших сферах права, повинен бути обґрунтованим. Водночас варто заважати на те, що поняття «обґрунтованість» є оціночним критерієм, який повинен відповідати, своєю чергою, іншим критеріям. Щоби не розпочинати полеміку, зазначимо, обґрунтованість правового режиму ми розуміємо як те, що вказаний режим є об'єктивно юридично і соціально виправданим, а також таким, що відповідає основним нормотворчим вимогам (вимогам юридичної техніки). Отже, говорячи про юридичну обґрунтованість розглядуваних правових режимів як про критерій їхньої ефективності, варто враховувати такі обставини:

а) чи є об'єктивна необхідність в наявності, зміні або ж скасуванні правового режиму в трудовому праві? З огляду на порушене питання, правовий режим у трудовому праві

варто вважати обґрунтованим, а отже, гіпотетично ефективним, якщо без цього режиму в певних умовах реалізації сторонами трудових правовідносин власних прав і обов'язків буде унеможливлено або ж ускладнено досягнення мети трудового права. Наприклад, правовий режим робочого часу є обґрунтованим, оскільки без нього можлива, наприклад, протиправна (всупереч принципу свободи праці) експлуатація працівника тощо;

б) чи відповідає правовий режим у трудовому праві загальновизнаним людським цінностям, а також безумовним моральним нормам? Не можна вважати обґрунтованим правовий режим, який, хоча і дозволяє суб'єктам трудового права формально досягти цілей трудового права в межах певного режиму, однак є аморальним. Наприклад, у зазначеному контексті необґрунтованим буде правовий режим у трудовому праві, який дозволив би залучати вагітних жінок нарівні із чоловіками до важкої фізичної праці, змушувати їх працювати в нічні зміни тощо (формально це розширить дію правового режиму рівності можливостей працівників), адже цей режим суперечив би ідеям захисту материнства [12, с. 156-160], які також відображені в нормах Конституції України;

в) чи узгоджений та чи достатньо узгоджений правовий режим у трудовому праві з інтересами особистості, суспільства та держави? Наголосимо на тому, що правовий режим не може розроблятися та закріплюватися в законодавстві у відриві від інтересів особистості, суспільства і держави. Однак тоді, коли цей режим закріплюється (або ж змінюється), формально відхиляючись від вказаного балансу інтересів до більшого забезпечення інтересів, наприклад, держави, то ця дія законодавця має бути практично справедливою й аргументованою серед іншого «первинними» (такими, що переважають інтереси, якими індивід і суспільство поступаються) потребами особистості та суспільства. Також варто підкреслити, що правовий режим у трудовому праві не можна вважати ефективним, якщо він спричиняє соціальну напругу, загострюючи конфлікт між працівниками та роботодавцями, адже правові режими в трудовому праві, навпаки, мають мати на меті пом'якшення цих конфліктів.

Що ж стосується обґрунтованості правового режиму в трудовому праві в контексті вимог юридичної техніки, то в цьому сенсі розглядуваний правовий режим можна вважати ефективним, якщо можна позитивно відповісти на такі запитання:

а) чи відповідає ідея та зміст правового режиму в трудовому праві прогресивним досягненням теорії трудового права, а також теорії права взагалі, що явно підтверджують свою гіпотетичну спроможність у процесі ймовірного застосування в практичній дійсності? На жаль, тривалий час законодавець ігнорує прогресивні положення юридичної науки у своїй законодавчій діяльності, через що правове регулювання трудових відносин вже на етапі свого нормативного проектування виявляється морально застарілим, спірним, фрагментарним. Ми вже неодноразово вказували на той факт, що ігнорування законодавцем теоретичних напрацювань у питанні визначення соціально-правової сутності й юридичної природи правового режиму автоматично призводить до знецінення самого правового режиму, роблячи його таким чином не тільки неефективним, а й таким, що ускладнює праворозуміння, правозастосовну діяльність. Тому ефективним буде лише такий правовий режим у трудовому праві, який закріплюватиметься в законодавстві про працю (а також буде змінюватися), сутнісно відповідаючи прогресивним тенденціям у теоретичній площині;

б) чи підпорядкований правовий режим у трудовому праві принципу економії використання соціальних ресурсів у процесі відповідного режимного регулювання? Поза сумнівом, правовий режим не повинен зумовлювати марнотратне використання тих чи інших ресурсів, враховую-

чи також адміністративний ресурс у вигляді невинуватеного (надмірного) залучення державних органів у процес здійснення контролю за реалізацією сторонами трудових правовідносин власних прав і обов'язків.

Цілком беззаперечним є те, що соціально значущий результат дії правових режимів у трудовому праві досягається також за допомогою й за рахунок матеріальних і нематеріальних витрат. Звичайно ж, для суб'єктів права означені витрати мають велике значення (передусім це стосується працівників), і саме тому ми наголошуємо на потребі орієнтування досліджуваних правових режимів на оптимальну економію ресурсів, що витратяться на практичну реалізацію цих режимів.

Зазначимо, що аналогічної позиції дотримуються й інші вчені. Зокрема, Г.Х. Афзалетдінова, аналізуючи окреслену проблему в контексті виняткових режимів, слушно звертає увагу на те, що ця проблема вказує на необхідність «здійснення оцінки соціальної ефективності виняткових режимів, виходячи з економії використання соціальних ресурсів у процесі режимного регулювання, співвідношення економічних, соціальних та інших витрат і отриманого результату режимного регулювання – якщо витрати будуть перевищувати, то потребує перегляду вся система встановлення та дії розглянутого правового засобу». З огляду на це, автор дійшов висновку, що «соціальна ефективність виняткових режимів буде високою, якщо максимально можливий результат досягається з мінімальними соціальними, економічними та політичними витратами» [13, с. 144–145]. Однак ці висновки не повною мірою можуть бути перенесені у «світ праці». Зауважимо, що питання раціоналізації правового регулювання відносин у сфері праці є надзвичайно актуальним саме в межах проблеми, яку ми розглядаємо, адже раціоналізація наявних правил і стандартів у сфері праці, що зумовлена трансформацією трудового права в право ринку праці [13, с. 72–73], загострює соціальне напруження в означеній сфері та знецінює здобутки профспілкових рухів минулих десятиліть, що недопустимо для соціальної держави, якою намагається стати в реальній дійсності Україна. У цьому сенсі варто мати на увазі, що соціальна сфера є об'єктивно «збитковою» і держава може знизити відповідні видатки на цю сферу, раціоналізувавши процеси у сфері праці, але не за рахунок звуження трудових прав працівників і можливостей їх реалізації у відповідних правових режимах;

в) чи є правовий режим у трудовому праві таким, що підпорядковується єдиній меті (вона має відповідати галузевій меті), а ця мета безпосередньо вказана в законодавстві про працю, навіть якщо вона і без цього є «очевидною»? Зазначимо, що на ефективність розглянутих правових режимів впливає загальний або конкретний характер формулювання законодавцем мети режиму (саме тому мета правового режиму повинна фіксуватися в нормі закону, яким передбачається відповідний режим). Від того, наскільки конкретно (однозначно), зрозуміло та доступно законодавцем сформульована мета (або ж цілі) порядків правового регулювання у сфері праці, залежить розуміння та з'ясування положень, які містяться в них, окремою особистістю, соціальними групами, суспільством, правозастосовними органами, що в подальшому відіб'ється на досягненні необхідних результатів режимного регулювання. Г.Х. Афзалетдінова справедливо зазначає: «Чим

більш загальний характер має формулювання мети і чим менше вона відповідає сучасним реаліям, тим вірогідніше можна прогнозувати, що такі цілі будуть погано зрозумілі суб'єктами права, а отже, ступінь досягнення цих цілей буде невисоким» [13, с. 151–152]

2. Своєчасність і актуальність закріплення та зміни, скасування правового режиму в трудовому праві. Ефективним розглядуваний правовий режим може бути лише тоді, коли він буде своєчасним – закріплюватися тоді, коли в ньому є об'єктивна потреба індивіда, суспільства та держави, а також актуальним – існувати з тією метою, у тій формі та з тим змістом, що дозволятимуть адекватно й оптимально впорядковувати відносини у сфері праці, на яких поширений відповідний режим.

3. Реальність правового режиму в трудовому праві. Розглядуваний правовий режим не повинен залишатися «ідеальною моделлю», тобто недопустимою є ситуація, коли цей режим не має свого реального практичного вияву. Правовий режим у трудовому праві, як і будь-який інший правовий режим, має бути «реалістичним», адже його висока мета залишається лише ідеєю, доки не будуть функціонувати механізми її реалізації та забезпечення. Отже, вказана реалістичність досягається завдяки наявності кореспондуючих правовому режиму механізмів реалізації його завдань.

Неможливість твердження щодо високої юридичної ефективності правових режимів у тому разі, «якщо не створені правові механізми їхньої дії, зокрема, і для задоволення інтересів суб'єктів права», також зазначають й інші вчені [13, с. 156]. Однак ефективність правового режиму в трудовому праві забезпечується не суто наявністю відповідного механізму їх реалізації, а механізмом, який відповідатиме всім критеріям ефективності правових режимів. На особливу увагу в зазначеному питанні заслуговує оптимізація трудової відповідальності, що має бути законодавчо викладена у формі окремого правового режиму в трудовому праві у світлі сформульованих у теорії напрацювань [4, с. 86–90; 15, с. 29–30] (зокрема, вважаємо доцільним норми про матеріальну та дисциплінарну відповідальність поєднати в межах однієї глави Кодексу «Правовий режим трудової відповідальності» – Л. В.), а також структурування цього режиму так, щоб він ефективно застосовувався повсякчас, коли наявне невиконання або неналежне виконання порядків правового регулювання в трудовому праві.

Висновки. Забезпечення правового режиму в трудовому праві має ґрунтуватися на закріпленні концепції цих режимів у тексті КЗпП України, а саме шляхом доповнення Кодексу нормами, в яких міститимуться дефініції понять «правовий режим трудового права», «правовий режим у трудовому праві», вказуватимуться мета та завдання режиму в трудовому праві, а також критерії ефективності цього режиму, системно об'єднаними в окрему главу «Правові режими у трудовому праві». Особливу роль в питанні забезпечення розглянутих режимів відіграє їхня ефективність, критерії якої умовно можна подіти на: ті, що стосуються форми, змісту, ідеї та способу нормативного викладення правового режиму в трудовому праві (якісні критерії); критерії, що стосуються наявності й оптимальності механізмів реалізації правового режиму (безпосередньо забезпечувальні критерії).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кокин А.В. Представительство в юридическом процессе как общепроцессуальный институт: дисс. ... канд. юрид. наук. Самара, 2016. 218 с.
2. Яковлев О.А. Категория «правовый режим» у трудовому праві: постановка питання і підходи до його вирішення. Право та інноваційне суспільство. 2015. № 1. С. 151–156.
3. Яковлев О.А. Теоретичні засади розуміння правових режимів регулювання трудових відносин. Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27–28 вересня 2013 р.). Харків, 2013. С. 302–305.
4. Гладкий В.В. К вопросу о теории трудовой ответственности. Стратегічні пріоритети в XXI ст.: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 14–15 лютого 2017 р.). Київ: О.В. Пшонківський, 2017. С. 86–90.

5. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2008. 20 с.
6. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2007. 20 с.
7. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання часу відпочинку в Україні. Форум права. 2013. № 1. С. 1178–1182.
8. Шишлюк В.Р. Закінчення строку як підстава припинення трудового договору за законодавством України і Польщі. Право і суспільство. 2017. № 2. Ч. 2. С. 66–70.
9. Лустова О.С. Понятіе, критерии и условия эффективности правовых норм. Вестник Челябинского государственного университета. 2004. № 1. С. 22–29.
10. Нилов К.Н. Проблемы повышения эффективности правового режима Особой экономической зоны в Калининградской области. Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия «Гуманитарные и общественные науки». 2014. Вып. 9. С. 44–48.
11. Романовская В.Б., Пужаев В.В., Суетова А.Д. Оптимизация структуры правовых режимов как способ повышения их эффективности. Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2017. Т. 3. № 1. С. 111–122.
12. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... докт. юрид. наук. Київ, 2017. 501 с.
13. Афзалетдинова Г.Х. Исключительные режимы в российском праве: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2016. 202 с.
14. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: зб. мат. Всеукр. правн. диспуту в рамках Всеукр. тижня права (м. Кривий Ріг, 13 грудня 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. С. 71–76.
15. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... докт. юрид. наук. Северодонецьк, 2017. 468 с.

УДК 349.2:331.105.22/24

ПОРЯДОК ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ГОЛОВОЮ ПРАВЛІННЯ НОВОСТВОРЕНОГО ОБ'ЄДНАННЯ СПІВВЛАСНИКІВ БАГАТОКВАРТИРНОГО БУДИНКУ

THE PROCEDURE FOR FORMATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP WITH A CHAIRMAN OF THE BOARD OF A NEWLY CREATED CONDOMINIUM

Діденко Т.І.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного,
адміністративного та фінансового права
Інституту права імені Володимира Сташица
Класичного приватного університету

Статтю присвячено актуальній проблемі порядку виникнення трудових відносин із головою правління новоствореного об'єднання співвласників багатоквартирного будинку. У статті доведено, що процедура укладання трудового договору з головою правління новоствореного об'єднання співвласників багатоквартирного будинку як зі специфічною категорією працівників має низку особливостей. Обґрунтовано думку про необхідність закріплення в нормах спеціального законодавства про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку правового статусу голови правління як його керівника.

Ключові слова: трудові правовідносини, голова правління, об'єднання співвласників багатоквартирного будинку, трудовий договір, працівник.

Статья посвящена актуальной проблеме порядка возникновения трудовых отношений с председателем правления вновь созданного объединения совладельцев многоквартирного дома. В статье доказано, что процедура заключения трудового договора с председателем правления вновь созданного объединения совладельцев многоквартирного дома как со специфической категорией работников имеет ряд особенностей. Обосновывается позиция о необходимости закрепления в нормах специального законодательства об объединениях совладельцев многоквартирного дома правового статуса председателя правления как его руководителя.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, председатель правления, объединения совладельцев многоквартирного дома, трудовой договор, работник.

The article deals with the actual problem of a procedure for formation of employment relationship with a chairman of the board of a newly created condominium. The article argues that the procedure for concluding an employment contract with a chairman of the board of a newly created condominium as with a specific category of employees has several characteristics. The position on the necessity of fixing in the norms of the specific legislation on condominiums the legal status of a chairman of the board as its head is substantiated.

Key words: employment relationship, chairman of board, condominiums, employment contract, employee.

Постановка проблеми. Одним з основних завдань реалізації реформи житлових відносин в Україні стало впровадження нових форм управління житловим фондом, зокрема і шляхом створення власниками квартир та/або нежитлових приміщень багатоквартирних будинків об'єднань співвласників багатоквартирного будинку (далі – ОСББ). У процесі створення та функціонування ОСББ виникає безліч проблем, серед яких пов'язані з упорядкуванням трудових відносин в об'єднанні взагалі та з головою правління новоствореного ОСББ зокрема. Це зумовлено недосконалістю трудового законодавства Укра-

їни та спеціального законодавства про ОСББ, а також неврегульованістю зазначених відносин на рівні локальних актів ОСББ. Тому актуальність зазначеної теми не викликає сумнівів, а отже, потребує наукового дослідження, яке може бути корисним як для подальшого наукового розроблення цієї багатоаспектної проблеми, так і для використання в практичній діяльності ОСББ.

Стан опрацювання. В Україні питання виникнення трудових відносин за участю голови правління новоствореного ОСББ ніхто не досліджував. Проте в науковій літературі порушуються проблеми правового регулювання