

ТУРКО І. І.,
аспірант
(Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди)

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВЕ РОЗУМІННЯ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ ЯК ПІДСТАВ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті дається поняття юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин. Проводиться класифікація юридичних фактів у трудових правовідносинах України, визначається їх місце у механізмі правового регулювання, засоби закріплення, деталізації та змісту.

Ключові слова: *трудове право, правовідношення, юридичний факт, трудовий договір, юридичний склад, юридичний акт.*

В статье дается понятие юридических фактов как оснований возникновения трудовых правоотношений. Проводится классификация юридических фактов в трудовых правоотношениях Украины, определяется их место в механизме правового регулирования, способы закрепления, детализации и содержания.

Ключевые слова: *трудовое право, правоотношения, юридический факт, трудовой договор, юридический состав, юридический акт.*

In this article is given the concept of legal facts as the basis of an employment relationship. Conducted classification of the legal facts in labor relations of Ukraine defined by their place in the mechanism of legal regulation, ways to fixation, detailization and content.

Key words: *employment law, legal relationship, a legal fact, the employment contract, the legal structure, the legal act.*

Вступ. З моменту проголошення України суверенною правовою державою у нашій країні відбулися вагомі політичні та соціально-економічні зміни, які обумовили необхідність реформування трудового законодавства, приведення його у відповідність з міжнародними нормами і стандартами.

Увагу вчених-правознавців завжди привертало питання юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин. В науці трудового права проблеми юридичних фактів в радянські часи освітлювалися такими корифеями, як: М.Г. Олександров, О.І. Процевський, Л.Ю. Бугров, О.В. Баринов, В.М. Смирнов, К.П. Уржинський. За останні роки: В.В. Єрмоєнко, А.В. Андрушко, П.Д. Пилипенко, Н.М. Хуторян. Однак дослідження цієї проблеми не втратило своєї актуальності і на нинішній час. До сьогодні залишаються спірними питання, що стосуються поняття юридичних фактів у трудовому праві, яке б враховувало специфіку предмета галузі.

Постановка завдання. Мета статті – осмислення місця юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин, зокрема з'ясування особливості їх правової природи.

Результати дослідження. У словниках різної галузевої спрямованості слово «факт» визначається як дійсна, цілком реальна подія, явище, те, що дійсно відбувається. У реальному житті існує ціла безліч фактів. Одні факти відомі вже давно, інші стають відомими людині в процесі пізнання.

Поняття факт широко застосовується у науці. Між науковим і юридичним фактом немає повної аналогії, але їх подібність у тім, що науковий факт є посередньою ланкою між науковою теорією й об'єктивним світом, а юридичний факт – ланкою між правом і суспільними відносинами.

Що стосується юридичних фактів, то в переважній більшості випадків це – поведінка, що з волі особи, або мимо її волі, приводить у дію механізм правового регулювання. Він є обов'язковою умовою виникнення, розвитку і припинення правовідносин. Юридичний факт упорядковує соціальні зв'язки, він визначає юридичну чинність прав і обов'язків, а також наслідок їх дотримання, використання. Усе це підкреслює велике значення даної правової категорії.

Зрозуміло, що юридичними фактами не можуть бути абстрактні поняття. Однак законодавство може враховувати суб'єктивну сторону вчинків (інтерес, мету) як елемент складного юридичного факту.

З-поміж різноманітних видів класифікацій юридичних фактів дуже важливе значення має їх поділ по галузям права. У різних галузях права юридичні факти визначаються адекватно загальнотеоретичним конструкціям і відрізняються «прив'язкою» до тієї чи іншої галузі права.

Одне з провідних місць серед галузей сучасного права України займає трудове право. Значення його визначається роллю праці у суспільстві. Кожна людина стикається з нормами трудового права, коли



реалізує своє право на працю, закріплене в ст. 43 Конституції України. Правові відносини в суспільстві формуються і розвиваються внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для регулювання суспільних відносин.

Ні чинний Кодекс законів про працю, ні проект Трудового кодексу України, зареєстрований 04.12.2007 року у Верховній Раді України за № 1108, не мають розділу, в якому б давалось визначення юридичних фактів в галузі трудового права. Це досить значущий недолік вітчизняного трудового законодавства.

Теорія юридичних фактів трудового права є галузевою. Вона спирається на загальну теорію юридичних фактів і одночасно характеризує окремі специфічні риси. Юридичні факти трудового права – сукупність, яка є складовою загальної системи фактів. Віднесені до цієї сукупності факти мають значення для встановлення відносин, регламентованих трудовим правом і визначених у межах його науки. Тому вони умовно можуть бути виділені як окрема група фактів, що сприятиме дослідженню закономірностей їх виникнення та подальшого впливу на трудові правовідносини.

Через юридичні факти здійснюється перехід правових можливостей, що містяться в нормах трудового права до правової дійсності, що складають зміст правовідносин. І лише при умові правильного визначення системи життєвих обставин, що вказують на необхідність дії відповідних норм права, можливе ефективне впорядкування суспільних відносин. Трудові правовідносини виникають на підставі узгоджених двосторонніх волевих актів, відповідно до яких працівник виявляє бажання здійснювати свою трудову діяльність у певного роботодавця, а роботодавець, який може надати роботу, бажає залучити цього робітника до особового складу працюючих. Таким актом, як правило, є трудовий договір. Укладанням трудового договору сторони створюють обставини, з якими норми права пов'язують здійснення трудових правовідносин. Навіть перебуваючи в трудових правовідносинах, для набуття певних суб'єктивних прав необхідно обумовлені нормами права юридичні факти. Поки трудовий договір між сторонами не укладений, трудові правовідносини відсутні. Але вже сама процедура укладання трудового договору є процесом виникнення трудових правовідносин. При укладанні договору протистоять один одному працівник і роботодавець. Вже на цій стадії часто діє норма трудового права. Одночасно треба визначити, що трудовий договір – єдиний договір у всій системі галузей права, коли один суб'єкт внаслідок укладання договору підпадає під підкорення іншому. Саме в цьому проявляється влада власника засобів виробництва, яка організована в формі піраміди і здійснюється директорами, начальниками, контролерами тощо. Підтримання на певному рівні функції підкорення стає однією з важливих функцій усього процесу виробництва. У деяких випадках підставою виникнення трудових правовідносин є юридичний склад. Юридичний склад – це комплекс життєвих обставин, визначений законом, які тільки в сукупності та логічній послідовності викликають до життя певні юридичні наслідки. Однак обов'язковою складовою кожного юридичного складу, який є підставою виникнення трудових правовідносин, є волевиявлення самого працюючого на виконання певної трудової функції у певного роботодавця.

Трудові правовідносини можливі тоді, коли існують фактичні трудові відносини, що потребують правової форми, тобто перетворення в правові відносини.

М.Г. Александров відмічав: «Оскільки право регулює суспільні відносини, то будь-який юридичний факт є фактом суспільного життя. У той же час життєві факти самі по собі не мають властивості бути юридичними фактами. Вони стають юридичними фактами тільки тоді, коли їм таке значення надається нормами права» [1, с. 219].

Виникнення трудових правовідносин завжди відбувається на підставі юридичних фактів. З юридичними фактами пов'язані юридичні наслідки. Як зазначав Г.Ф. Шершеневич, юридичні відносини виникають, змінюються і припиняються внаслідок юридичних фактів, тобто настання таких обставин, з якими норми об'єктивного права поєднують певні юридичні наслідки [2, с. 623].

Поняття юридичних наслідків знаходимо і у О.І. Процевського, який вказує, що наслідки можуть виражатися як у виникненні, зміні або припиненні правовідносин, так і в набутті певних прав і обов'язків [3, с. 81].

По характеру наслідків юридичні факти поділяють на: правоутворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі. Відомо, що юридичні факти стосовно різних правовідносин можуть відігравати різну роль, будучи в одному випадку – правоутворюючими, у другому – правозмінюючими, у третьому – правоприпиняючими. Деякі вчені, у тому числі і О.В. Данилюк, пропонують надати юридичним фактам ще додаткові ролі: правопризупиняючу та правопоновлюючу [4, с. 66].

Для точного визначення юридичних фактів, що є підставами виникнення трудових правовідносин, слід розуміти відмінності між двома близькими фактичними групами: фактами-умовами та юридичними фактами. Серед вчених немає єдності у цьому питанні. Деякі правознавці взагалі заперечують існування фактів-умов і поширюють на них статус юридичних фактів. В.В. Єршоменко пропонує поділ саме юридичних фактів на умови і юридичні підстави виникнення трудових правовідносин, оскільки будь-яка фактична обставина, якій право надає юридичного значення, вже є фактом [5]. Однак у його поглядах спостерігається деяка непослідовність, що виявляється у невключенні юридичних умов, як різновиду



зазначених фактів, до юридичного складу, для формування якого вони мали юридичне значення. В.Б. Ісаков наголошує на тому, що факти-умови не можуть наділятися рисами юридичних фактів, оскільки такі умови не мають прямого зв'язку з юридичними наслідками [6, с. 20-21].

Між юридичними фактами та фактами-умовами можна виділити деякі основні відмінності. По-перше, юридичні факти обумовлюють правові наслідки прямо, в той час, як юридичні умови – опосередковано. По-друге, юридичний факт пов'язаний з конкретним правовідношенням, а юридичні умови – це декілька правових зв'язків. По-третє, юридичні факти, як правило, – обставини ситуаційного значення, в той час, як юридичні умови – це факти довгої дії.

Слід зазначити, що при виникненні трудових правовідносин юридичні умови не виступають як юридичні факти і до юридичного складу не входять.

Окремі вчені юридичні факти поділяють на діяння, події та стани. Так А.К. Стальгевич до юридичних фактів відносить стани [7, с. 31]. А Л.С. Явич поділяє юридичні факти у зв'язку з індивідуальною волею на дії, події та стани [8, с. 18]. З цієї думкою не погоджується Р.О. Халфіна, яка зазначає, що стан є видом або дії, або події [9, с. 289]. Події – це обставини, які настають незалежно від волі людей і, як правило, є частиною складного фактичного стану (досягнення певного віку). Як окремий різновид подій можна виділити строки. За причиною виникнення строки залежать від волі суб'єктів та їх вчинків. Надалі строки залежать від пробігу часу, а не від волевиявлення суб'єктів трудового права.

Всупереч подіям діяння носять вольовий характер і здійснюються по волі людей (юридичний акт). За думкою В.В. Єрмоєнко, саме юридичний акт має головне значення при виникненні трудових правовідносин. Він відмічає: «Юридичні акти – це правомірні, свідомі, ціленаправлені дії людей, здатні викликати виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин» [5]. Юридичні акти можна поділити на односторонні та двосторонні. Односторонній акт спричиняє правові наслідки незалежно від волі інших осіб. Це – судові рішення, односторонні угоди. Двосторонні передбачають наявність угоди між двома особами або організаціями, і щоб воля цих сторін була виражена в єдиному акті, який породжує одні й ті ж наслідки. Це – трудовий договір, колективний договір. В залежності від активної або пасивної поведінки особи, діяння можуть бути виражені в діяльності або бездіяльності. В свою чергу діяння можуть бути правомірні та неправомірні. Правомірні діяння здійснюються для того, щоб викликати передбачені законом юридичні наслідки. Неправомірні діяння протирічать вимогам трудового законодавства і зазвичай виступають елементами складного фактичного складу у випадках припинення трудових правовідносин.

Що стосується стану, то це юридичний факт, визначений обставинами, що склалися, при цьому стану могли передувати певні події або діяння, але цей стан може бути їх результатом лише опосередковано.

Надзвичайно важливим є питання дефектності юридичних фактів. Юридичний факт є дефектним у тих випадках, коли його ознаки не відповідають моделі, закріпленій у гіпотезі юридичної норми. В одних випадках дефекти можуть бути пов'язані зі змістом юридичного факту, в інших – із зовнішньою формою його прояву і закріплення.

Дефектний юридичний факт можна визначити як специфічний вид фактів, який має у своєму юридичному складі незаборонену невідповідність будь-якої ознаки, властивості, характеристики гіпотези правової норми і, як наслідок, тягне за собою юридичні наслідки у вигляді власної нечинності чи неспроможності.

Дефектність юридичних фактів поділяють на абсолютну і відносну. Абсолютна – коли соціальна обставина не може використовуватися як юридичний факт в силу повної втрати свого юридичного значення. Відносна – дефектність тільки для конкретної правовідносини.

Дефекти в юридичних фактах і складах можна класифікувати по декількох підставах. Залежно від їх юридичного значення виділяються наступні різновиди: недійсність, неспроможність, часткова дефектність та малозначне порушення. По ознаці поправності порушення у фактичній передумові дефекти підрозділяються на: поправні, частково-поправні і непоправні. По ознаці моменту виявлення дефекти підрозділяються на: виявлені до настання правових наслідків, а також виявлені після настання правових наслідків.

Дефектні ситуації можна класифікувати залежно від ступеню нормативної урегульованості, тоді вони підрозділяються на: урегульовані, відносно урегульовані та неурегульовані.

Щоб уникнути формування дефектних фактичних складів, необхідно правильно визначити місце і значимість кожного окремого юридичного факту та умови у фактичному складі.

Висновки. Отже, трудові правовідносини виникають з юридичних фактів або складів, різноманітність яких обумовлюється існуванням різних форм залучення до праці. Такі юридичні факти належать до групи юридичних актів, що своїми вольовими свідомими цілеспрямованими діями направлені на встановлення трудових правовідносин. Трудовий договір є головною, але не єдиною підставою для зазначених правовідносин. Встановлення трудових правовідносин повинно якнайповніше відображати інтереси працівника та забезпечувати їх реалізацію.



Список використаних джерел:

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.
2. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права / Г.Ф. Шершеневич. – Рига., 1974. – 805 с.
3. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит-ра., 1972. – 288 с.
4. Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис. канд. юр. наук: 12.00.5 «Трудове право; право соціального забезпечення» Данилюк Олександр Васильович. – К., 2007. – 202 с.
5. Єрмоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Єрмоменко В.В. – Х., 1998. – 195 с.
6. Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования: монография (науч. ред. проф. С.С. Алексеев) / В.Б. Исаков. Саратов.: Саратовский университет, 1980. – 128 с.
7. Стальгевич А.К. Некоторые вопросы теории социалистических правовых отношений // Советское государство и право. – 1957. – № 2. – С. 23 – 32.
8. Явич Л.С. Право и социализм / Л.С. Явич. – М.: Юридическая литература, 1982 – 176 с.
9. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении / Р.О. Халфина. – М.: Юридическая литература, 1974. – 348 с.
10. Вишневецька С. Трудові правовідносини як об'єкт дослідження науки трудового права / С. Вишневецька // Підприємництво. Господарство і право. – 2004. – № 1. – С. 60-63.

