

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

К. Ю. МЕЛЬНИК,

*доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,
начальник кафедри трудового та господарського права
навчально-наукового інституту підготовки фахівців кримінальної міліції
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ЗАГАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Визначено загальні підходи до розуміння юридичних фактів у трудовому праві та надано рекомендації із вдосконалення проекту Трудового кодексу України в цій сфері.

Проблема юридичних фактів є однією з найбільш дискусійних у теорії трудового права. Її розробленню були присвячені праці таких учених-трудодиків, як: М. Г. Александров, О. В. Барінов, Л. Я. Гінцбург, В. В. Жернаков, М. П. Карпушин, О. В. Кручинін, А. М. Лушников, Ю. П. Орловський, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, Л. В. Солодовник, Є. Б. Хохлов тощо. Аналіз наукових праць свідчить про те, що незважаючи на їх кількість дотепер ще залишилися невирішені питання у цій сфері. З огляду на зазначене **метою** статті є визначення загальних підходів до розуміння юридичних фактів у трудовому праві та надання пропозицій із вдосконалення трудового законодавства у цій сфері.

Як відомо, виникнення будь-яких правовідносин, зокрема трудових, завжди відбувається на підставі юридичних фактів. Також із юридичними фактами пов'язані інші юридичні наслідки. Як зазначав ще 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 [1, с. 623]. Розуміючи під юридичними фактами взагалі всі обставини, з якими діюче право пов'язує виникнення, зміну або припинення юридичних відносин, М. Г. Александров зауважував: «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» [2, с. 219].

У теорії трудового права висловлювалися думки стосовно того, що наслідками юридич-

них фактів є не лише виникнення, зміна та припинення правовідносин. Так, О. І. Процевський вказує на те, що наслідки юридичних фактів можуть виражатися як у виникненні, зміні або припиненні правовідносин, так і в набутті певних прав і обов'язків [3, с. 81]. Аналогічну точку зору висловлює і Л. В. Солодовник, яка з юридичними фактами пов'язує виникнення, зміну, припинення трудових та суміжних з ними правовідносин, окремих прав та обов'язків суб'єктів у межах цих правовідносин, встановлення інших правових наслідків [4, с. 7]. Найбільш детально наслідки юридичних фактів висвітлює О. В. Барінов, який зазначив, що юридичні факти трудового права не тільки служать підставами виникнення, зміни і припинення правовідносин, але також забезпечують: 1) існування в часі триваючих правовідносин у сфері трудового права; 2) призупинення суб'єктивних прав та обов'язків у правовідносинах; 3) відновлення порушених суб'єктивних прав та обов'язків [5, с. 3].

Не можна погодитися з О. В. Кручиніним, який серед передумов існування правовідношення (нормативні передумови, правосуб'єктні передумови, фактичні передумови) лише останні пов'язує з динамікою правового відношення. На його думку, «саме з кваліфікацією обставини реального життя як юридичного факту пов'язується весь рух правовідношення: від його виникнення до його припинення» [6, с. 14]. Вбачається, що це не зовсім так, оскільки, наприклад, скасування або внесення певних змін до закону, який встановлює певне правовідношення, призводить до припинення або зміни останнього.

Юридичними фактами є не будь-які дії, а лише ті, що мають суспільно значущий характер. Так, у процесі життєдіяльності люди здійснюють

велику кількість поведінкових актів, однак лише із частиною цих актів закон пов'язує настання юридичних наслідків. Як справедливо зазначає М. І. Матузов, надання правового характеру тим або іншим обставинам цілком залежить від волі законодавця, офіційної влади, а не від самих учасників життєвого процесу, хоча без них ці обставини могли б і не настати [7, с. 293].

Без сумніву, держава зацікавлена тільки в корисних для суспільства діях, тому основна увага приділяється правомірним діям осіб, які здійснюються в рамках приписів діючих норм. Так, М. Г. Александров наголошував на існуванні двох видів правомірних дій: акти та вчинки з об'єктивно юридично значущим результатом. Для останніх юридичне значення мають не наміри суб'єкта, а об'єктивний результат його дій. І навпаки, для юридичних актів суттєвим є спрямованість волевиявлення, тому дефекти волі (наприклад у результаті введення в оману, насильства) призводять до дефектності фактів (їх недійсності, нікчемності, заперечності) [8, с. 168]. С. Ф. Кечек'ян усі правомірні дії поділяв на юридичні акти та результативні дії. На думку вченого, найважливішим видом правомірних дій є юридичні акти, тобто такі волевиявлення, що спрямовані на встановлення, зміну або припинення правовідносин. Іншою групою правомірних дій є дії, що викликають виникнення, зміну або припинення правовідносин внаслідок певного об'єктивного результату незалежно від того, були ці правомірні дії спрямовані на такі наслідки чи ні [9, с. 175–176]. Як можна побачити, відомі вчені один і той самий вид правомірних дій називають по-різному.

Дещо іншу позицію висловив С. С. Алексєєв, який правомірні дії поділяв на три групи: індивідуальні акти, юридичні вчинки і результативні дії. Розмежування зазначених трьох груп правомірних дій проводиться вченим залежно від того, з яким елементом правомірних дій норми права пов'язують юридичні наслідки – зі спрямованістю волі на певний правовий результат (індивідуальний акт) або із самим фактом вольової дії (юридичний вчинок), або ж, нарешті, із об'єктивованим результатом діяльності (результативні дії) [10, с. 168–169]. Цю точку зору підтримали і деякі фахівці в галузі трудового права: О. В. Барінов [5, с. 15], О. В. Кручинін [6, с. 44–46], Л. В. Солодовник [4, с. 13]. Разом із тим сам С. С. Алексєєв згодом переосмислив свою точку зору та зупинився вже на двох групах правомірних дій: юридичних актах та вчинках, розуміючи під юридичними актами правомірні дії, спрямовані на певні юридичні наслідки, а під вчинками, на відміну від юридичних актів, – дії, які можуть і

не бути спрямовані на певні юридичні наслідки, але приводять до таких наслідків безпосередньо через норми права [11, с. 83].

Сьогодні загальноновизнаним у теорії права є поділ правомірних дій на юридичні акти та юридичні вчинки. У той же час серед учених відсутня єдність щодо визначення цих категорій. Так, В. І. Леушин під індивідуальними юридичними актами розуміє зовні виражені рішення людей, спрямовані на досягнення правового результату. Юридичними вчинками, на думку вченого, є фактична поведінка людей, що становить зміст реальних життєвих відносин [12, с. 367]. На думку О. Ф. Скакун, юридичні акти – це дії, пов'язані зі вступом особи в конкретні правовідносини з наміром досягти певного 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]. В. С. Афанасьєв та Н. Л. Гранат зазначають, що юридичні акти – це дії, вчинені з метою досягти конкретного правового результату. Юридичні вчинки – такі правомірні дії, що не мають правових цілей, але об'єктивно, незалежно від волі і намірів суб'єкта, породжують правові наслідки [14, с. 131].

Не можна повністю погодитися з В. І. Леушиним у тому, що тільки індивідуальними юридичними актами є зовні виражені рішення людей. Так, виражаються зовні і юридичні вчинки. Наприклад, громадянин, занепокоєний станом техніки безпеки на підприємстві, з метою вирішення цієї проблеми вирішив написати листа до газети. Після опублікування листа у громадянина з'явилось право авторства на цю публікацію, хоча такої мети при написанні листа він не мав.

Крім цього, на наш погляд, не можна зводити індивідуальні юридичні акти лише до дій людини, оскільки і юридичні особи також вчиняють індивідуальні юридичні акти. Певні питання викликає і запропоноване В. І. Леушином поняття «юридичні вчинки». Так, не будь-яка фактична поведінка людей, що становить зміст реальних життєвих відносин, призводить до юридичних наслідків, а отже, не може вважатися юридичним вчинком.

Також не можна погодитися з О. Ф. Скакун, яка юридичними актами вважає дії, пов'язані лише зі вступом особи в конкретні правовідносини. Наприклад, звернення працівника до роботодавця із заявою про звільнення за власним бажанням є індивідуальним юридичним актом, спрямованим на припинення трудового правовідношення.

В. С. Афанасьєв та Н. Л. Гранат у визначенні поняття «юридичний вчинок» зазначили, що

це правомірні дії, а у визначенні поняття «юридичний акт» не вказали на дану ознаку. На наш погляд, це є не зовсім коректним.

Слід зауважити, що, як правило, індивідуальні юридичні акти мають певну форму (цивільно-правові договори, трудовий договір, заяви громадян тощо) і укладаються з метою досягнення певних правових наслідків (вступити в правовідносини, припинити їх тощо). З огляду на це індивідуальні юридичні акти – це правомірні дії осіб, спрямовані на досягнення правового наслідку, яким, як правило, надається певна форма. Під юридичними вчинками слід розуміти правомірні дії осіб, під час здійснення яких досягнення правового наслідку не ставиться за мету, але об'єктивно, незалежно від волі і намірів суб'єкта, породжуються правові наслідки.

Юридичні наслідки можуть бути результатом і неправомірних дій, тобто дій, що порушують вимоги правових норм. Інакше кажучи, неправомірні дії поряд із правомірними виступають як юридичні факти.

Юридичними фактами можуть бути не лише дії, а й бездіяльність як варіант поведінки (вольових вчинків) людей. Так, ст. 57 проекту Трудового кодексу (далі – Проект) встановлює правило: якщо працівник без поважної причини в день, визначений трудовим договором, а якщо трудовим договором цей день не встановлено – наступного дня після укладення трудового договору, не став до роботи, то роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. З огляду на це доцільно оперувати терміном «юридичний факт – діяння», який буде охоплювати дії та бездіяльність.

Юридичними фактами можуть бути і певні події (народження або смерть людини, досягнення певного віку, стихійне лихо тощо), тобто все те, що відбувається незалежно від волі особи та викликає правові наслідки. Отже, у розмежуванні юридичного факту – діяння та юридичного факту – події лежить вольовий критерій.

У філософській літературі під волею розуміють здатність людини цілеспрямовувати діяльність на досягнення суспільно значущої мети, здійснювати саморегуляцію власних психічних та розумових здібностей [15, с. 91]. З категорією «воля» тісно пов'язана категорія «волевиявлення», що визначається як процес втілення волі соціальних суб'єктів у соціальну дійсність. Як зазначає І. Б. Новицький, для здійснення договору (як і будь-якої угоди) недостатньо, щоб особи, які його здійснюють, мали рішення волі встановити певні правовідносини. Із внутрішнім рішенням особи, поки воно не одержало вираження зовні, не можуть пов'язуватися юридичні наслідки, тому що по-

дібного роду внутрішні вольові процеси залишаються невідомими для оточуючих і їх ніхто не може взяти до відома у своїх ділових відносинах. Воля повинна бути виражена (висловлена) зовні [16, с. 163].

Збіг волі і волевиявлення є умовою визнання юридичного факту як такого, що породжує конкретні правові наслідки. У випадку коли воля та її зовнішнє вираження (волевиявлення) не збігаються, виникають питання: чому надати переважне значення – волі або її зовнішньому вираженню, і чи можна визнати юридичний факт таким, який породжує конкретні правові наслідки.

Римське право при тлумаченні договорів виходило з того, що виражено зовні; дослідження ж справжньої волі особи не провадилося. Але в класичний період стала переважати точка зору, згідно з якою зовнішнє вираження волі не повинно мати виняткового значення і витискати з поля зору особи, що витлумачує договір, справжній намір, справжню думку особи, яку вона хотіла в даному випадку виразити. Ця нова точка зору привела спочатку до висновку, що при розбіжності волі і її зовнішнього вираження жодного юридичного результату взагалі не виникає: те, що сторони виразили (*id quod dictum est*), не відповідає їх справжнім намірам, а те, що вони мали на увазі і хотіли виразити (*id quod actum est*), те не виражено. Однак згодом узляла гору та точка зору, що за умови, обставин справи можна зробити висновок, що здійснене сторонами виявлення волі не відповідає їх справжній волі, причому зміст справжньої волі можна установити, то договір повинен тлумачитися не за буквою, а за думкою, що ховається за буквою [16, с. 164].

Національне цивільне право розбіжність волі і волевиявлення розглядає як підставу для визнання правочину недійсним. Діючий сьогодні Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України в питанні визнання трудового договору недійсним містить прогалину. У той же час проект Трудового кодексу України у статтях 54 та 55 передбачає випадки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними та наслідки такого визнання. Таким чином, у майбутньому не виключена ситуація, коли і в трудовому праві розбіжність волі і волевиявлення буде підставою для визнання трудового договору недійсним.

Вважаємо правильним положення Проекту, що недійсність трудового договору є підставою для припинення трудових відносин, якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону.

Також підтримуємо те, що недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага.

Окремі вчені, класифікуючи юридичні факти за вольовим критерієм, поряд із фактами-діяннями і фактами-подіями виділяють і факти-стани. Так, А. К. Стальгевич до юридичних фактів відносив також стани (перебування особи на військовій або іншій службі, стан у шлюбі, спорідненості тощо) [17, с. 31]. Аналогічну позицію підтримував і Л. С. Явич, який запропонував поділяти юридичні факти у зв'язку з індивідуальною волею на дії, події і стани [18, с. 167–172].

Із зазначеним категорично не погоджувався С. Ф. Кечек'ян, який указував на те, що одні правовідносини можуть виникати внаслідок виникнення того або іншого стану, інші можуть пристосовуватися до якого-небудь факту, що відбувся за наявності даного стану. Що стосується самого стану як певного триваючого процесу, то він не породжує сам по собі жодних правовідносин [9, с. 173–174]. Цю позицію підтримала і Р. О. Халфіна, яка зазначила, що стан є видом або дії, або події. На думку вченої, не можна запропонувати певний критерій, що дав би можливість відмежувати стан від триваючого правовідношення [19, с. 289].

Виходячи з вищезазначеного та вважаючи переконливими аргументи С. Ф. Кечек'яна і Р. О. Халфіної, юридичні факти в трудовому праві доцільно поділяти на діяння та події, з якими норми трудового законодавства пов'язують настання правових наслідків.

Слід відзначити, що трудові правовідносини породжує низка юридичних фактів, серед яких особливе місце посідає трудовий договір. Так, відповідно до ст. 21 КЗпП України та ст. 38 проекту Трудового кодексу України, підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Більше того, остання закріплює трудовий договір як таку підставу, без котрої неможливе виникнення трудового правовідношення. Іншими юридичними фактами, відповідно до ст. 38 Проекту, є призначення на посаду; обрання на посаду; результатів конкурсу; рішення суду.

Слід зазначити, що норми ст. 38 Проекту практично дослівно відтворюють норми ст. 16 Трудового кодексу Російської Федерації. Однією з відмінностей Проекту від Трудового кодексу Російської Федерації є те, що він не пе-

редбачає як юридичний факт «направлення на роботу уповноваженими відповідно до закону органами в рахунок встановленої квоти».

Такий підхід вбачається не зовсім правильним, оскільки національний законодавець закріплює обов'язковість встановлення квоти для певних категорій громадян та направлення їх на заброньовані робочі місця. Так, відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення», для працевлаштування жінок, які мають дітей віком до шести років; одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; осіб передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам – 53 років); осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 % загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. Працевлаштування на заброньовані робочі місця здійснюється тільки за направленням державної служби зайнятості. Таким чином, трудові правовідносини з вищезазначеними категоріями населення виникають на підставі направлення на роботу в рахунок встановленої квоти та укладення трудового договору, тобто має місце склад юридичних фактів.

З огляду на вищезазначене доцільним є доповнення ч. 1 ст. 38 Проекту пунктом 5 у такій редакції: «направлення державною службою зайнятості на роботу в рахунок встановленої квоти».

Стосовно призначення та обрання на посаду як самостійних підстав виникнення трудових правовідносин наша позиція була викладена у статті «Передумови виникнення трудових правовідносин» (Право і Безпека. 2010. № 5. С. 235).

Список використаної літератури

1. Шершеневич Г. Ф. Общая теория права / Г. Ф. Шершеневич. – Рига : Д. Гликман, 1924. – 805 с.
2. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.
3. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.

4. Солодовник Л. В. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Л. В. Солодовник. – Х., 2004. – 21 с.
5. Баринов О. В. Юридические факты в советском трудовом праве : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / О. В. Баринов. – Л., 1980. – 21 с.
6. Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Кручинин. – М., 2003. – 171 с.
7. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2001. – 776 с.
8. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. лит., 1955. – 176 с.
9. Кечекьян С. Ф. Правоотношение в социалистическом обществе / С. Ф. Кечекьян. – М. : АН СССР, 1958. – 187 с.
10. Алексеев С. С. Общая теория права : в 2 т. Т. 2 / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1982. – 360 с.
11. Алексеев С. С. Право. Азбука. Теория. Философия. Опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. – М. : НОРМА – Инфра-М, 1998. – 810 с.
12. Теория государства и права : учеб. для вузов / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М. : НОРМА – Инфра-М, 2002. – 616 с.
13. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – 656 с.
14. Общая теория права и государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2001. – 520 с.
15. Соціальна філософія : корот. енциклопед. слов. / заг. ред. і уклад.: В. П. Андрущенко, М. І. Горлач. – К. ; Х. : Рубікон, 1997. – 400 с.
16. Новицкий И. Б. Римское право / И. Б. Новицкий. – Изд. 7-е, стер. – М. : ТЕИС, 2002. – 310 с.
17. Стальгевич А. К. Некоторые вопросы теории социалистических правовых отношений / А. К. Стальгевич // Советское государство и право. – 1957. – № 2. – С. 23–32.
18. Явич Л. С. Право и социализм / Л. С. Явич. – М. : Юрид. лит., 1982. – 176 с.
19. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – 348 с.
20. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – 608 с.

Надійшла до редколегії 06.06.2011

МЕЛЬНИК К. Ю. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Определены общие подходы к пониманию юридических фактов в трудовом праве и предложены рекомендации по усовершенствованию проекта Трудового кодекса Украины в этой сфере.

MELNYK K. GENERAL APPROACHES TO THE UNDERSTANDING OF JUDICIAL FACTS IN LABOUR LAW

General approaches to the understanding of judicial facts in labour law are determined and recommendations for improvement of the Project of Labour Code of Ukraine in this field are proposed.