

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ І ДИНАМІКА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті досліджуються юридичні факти у їх взаємодії з трудовими правовідносинами. Особливу увагу приділено дослідженню поняття призупинення трудових правовідносин та перспективам закріплення цього поняття у трудовому законодавстві України, зокрема, у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: юридичний факт, трудові правовідносини, динаміка правовідносин, призупинення трудових правовідносин.

Постановка проблеми та її актуальність. Норми права, правовідносини, юридичні факти, як складові елементи механізму правового регулювання, є тими фундаментальними категоріями юриспруденції, які завжди займали особливе місце у трудовому праві. Можна навіть стверджувати, що інколи навіть галузева наука випереджала загальнотеоретичні дослідження цих явищ і була своєрідним «плацдармом» для подальших наукових розробок вчених-теоретиків права. Зокрема, варто згадати роботи М. Г. Александрова, О. В. Барінова, Г. С. Бодерскової, О. І. Процевського та ін. Водночас слід зауважити, що більшість ґрунтовних концептуальних наукових досліджень проблем механізму правового регулювання трудових правовідносин належать до радянського або пострадянського часу. Натомість суспільні відносини у сфері праці розвиваються досить стрімко, змінюються соціально-економічні умови та форми застосування найманої праці. У зв'язку з чим наука трудового права повинна пропонувати нові бачення, підходи до регулювання цих відносин, що, в свою чергу, мають бути відображені на рівні законодавства.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання трудових правовідносин та юридичних фактів, як і підстав їх виникнення, зміни та припинення завжди знаходяться у центрі уваги українських науковців з трудового права, зокрема, розглядаються у працях С. В. Венедіктова, О. В. Данилюка, В. В. Єрьоменка, П. Д. Пилипенка, О. І. Процевського, Л. Ю. Солодовник, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших вчених.

Проте й досі по багатьох теоретичних питаннях стосовно поняття трудових правовідносин, місця юридичних фактів у механізмі правового

регулювання трудових відносин тощо у науці трудового права існують певні розбіжності у поглядах вчених.

У зв'язку з цим, **метою** даної публікації є проведення комплексного дослідження ролі юридичних фактів у динаміці трудових правовідносин та обґрунтування існування у трудовому праві юридичних фактів, що зумовлюють призупинення трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. У сучасних правознавців не виникає сумнівів у необхідності існування та використання такої юридичної категорії, як юридичний факт. І виникла ця категорія не як результат схоластичного умовиводу, філософського обґрунтування абстрактної схеми, а з практичної потреби охопити єдиним поняттям досить різноманітні передумови виникнення та перетворення конкретних правових взаємовідносин між людьми, тобто у безпосередньому взаємозв'язку з формуванням та розвитком правових відносин.

Однією з причин динаміки правовідносин є об'єктивне виникнення протиріч між правовою формою (нормою права) та соціальним змістом правовідносин (фактичними суспільними відносинами), що вирішуються шляхом удосконалення законодавства. При цьому, як вказує В. Ф. Попондопуло, необхідно завжди мати на увазі протиріччя між динамікою суспільних відносин, що вимагає правового регулювання (виникнення нових, зміна існуючих, відмирання деяких застарілих відносин), і стабільністю правової системи суспільства [1, с. 26].

Про динаміку правовідносин можна говорити у широкому та вузькому розуміннях. Зокрема, у разі зміни правового регулювання суспільних відносин відбувається динаміка правовід-

носин у широкому розумінні. Така зміна має, як правило, значну часову тривалість, пов'язана з функцією права оперативно реагувати на зміну суспільних відносин, носить закономірний характер і не може бути подолана. У вузькому розумінні слід говорити про динаміку правовідносин як самостійне правове явище, що відбувається завдяки юридичним фактам у часовому проміжку від моменту виникнення правовідносин до їх припинення і пов'язана зі зміною базової моделі трудових правовідносин, визначеної у трудовому договорі [2, с. 14].

Отже, правовідносини як найбільш розповсюджений різновид реалізації правових приписів, виникають, змінюються і припиняються не самі по собі, а внаслідок конкретних життєвих обставин, передбачених правовими нормами, що мають назву юридичних фактів. Такі життєві обставини, факти називаються юридичними тому, що вони, по-перше, визначаються (визначаються такими) правовими нормами, і, по-друге, тягнуть за собою саме юридичні наслідки, у тому числі конкретизують статутні права і обов'язки, тобто обумовлюють їх перетворення у суб'єктивні.

Деякі автори пов'язують юридичні факти тільки з правовідносинами, з їх виникненням, зміною чи припиненням. Така позиція обумовлена далеко не загально визнаними уявленнями про те, що правові приписи реалізуються тільки у формі правовідносин. Насправді ж, юридичні факти тягнуть і такі юридичні наслідки, як виникнення та втрата громадянства, правосуб'єктності та інших правових станів, виникнення, зміну та припинення суб'єктивних прав і обов'язків, які реалізуються поза правовідносинами [3, с. 210]. Отже, вони виконують певну роль, а саме виступають підставами, у динаміці правосуб'єктності. Водночас саме правовідносини, їх динаміка є найбільш розповсюдженим наслідком юридичних фактів.

У наукових працях з трудового права можна зустріти різні погляди щодо ролі юридичних фактів у правовідносинах. Автор поділяє думку, що юридичні факти не входять до складу правовідносин, а є передумовами їх руху, в якому вони постійно знаходяться.

Як слушно вказує професор П. Д. Пилипенко, юридичні факти найкраще виявляються за їх галузевою приналежністю. Тобто кожна з галузей права оперує власними, тільки їй притаманними юридичними фактами. Навіть, якщо ті чи

юридичні факти використовуються декількома галузями права як підстави динаміки правових відносин, галузева специфіка таких фактів неодмінно виявиться на якомусь з етапів розвитку правовідносин [4, с. 193].

За твердженням О. В. Барінова, юридичний факт у трудовому праві визначається як соціально значуща подія або діяння (дія чи бездіяльність) учасників суспільно-трудова і пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, існування, призупинення, зміну та припинення правовідносин або окремих суб'єктивних прав та обов'язків у рамках цих відносин [5, с. 24].

Г. С. Бодерскова визначає юридичний факт у трудовому праві як конкретну життєву обставину (або поєднання таких обставин), з якою норми трудового права пов'язують настання юридичних наслідків, тобто виникнення, зміну та припинення конкретних прав і обов'язків суб'єктів трудових і похідних від них правовідносин [6, с. 11].

На думку О. В. Данилюка, юридичні факти у трудовому праві – це факти 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 [7, с. 34].

Досліджуючи підстави виникнення трудових правовідносин, В. В. Єршов визначає юридичні факти як 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 [8, с. 10].

Більш узагальнено підійшов до поняття юридичного факту О. В. Кручинін. Він вважає, що при визначенні поняття «юридичний факт у трудовому праві» необхідно виділити лише головні його ознаки, що дозволяють ідентифікувати його від інших правових категорій. У зв'язку з цим він розглядає юридичний факт у трудовому праві як явище матеріального світу, що має родові та видові ознаки юридичного факту у праві, яке викликає правові наслідки в межах предмету трудового права [9, с. 37].

Не дивлячись на окремі відмінності, притаманні проаналізованим вище дефініціям, юри-

дичні факти у трудовому праві втілюють в себе специфіку і відображають особливості правового регулювання трудових відносин.

Динаміка правовідносин складається з їх виникнення, зміни та припинення, що нерідко віддалені один від одного у часі. Тим не менш вони є етапами єдиного процесу, а не якимись ізольованими стадіями. У зв'язку з цим В. Б. Ісаков дійшов висновку, що правоутворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі юридичні факти слід розглядати не як ізольовані фактичні передумови, а як ланки єдиного процесу розвитку фактичної основи правовідносин. Ця фактична основа проходить етап формування, на якому накопичуються правоутворюючі юридичні факти, потім, після виникнення правовідносин, на неї накладається новий «шар» юридичних фактів (перш за все це акти реалізації прав і обов'язків) і, нарешті, завершальною ланкою виступають правоприпиняючі. Розвиток фактичної основи зокрема трудових правовідносин відбувається шляхом нашарування на неї нових фактів. Тобто на вихідні юридичні факти нашаровуються нові фактичні обставини (акти, події), що призводять до зміни чи припинення правовідносин [10, с. 64].

З моменту свого виникнення і за час існування трудові правовідносини зазнають постійних змін внаслідок появи нових і нових юридичних фактів, як правило, актів реалізації прав і обов'язків суб'єктів. Зрозуміло, що одноразова реалізація суб'єктами своїх прав та обов'язків не є кінцевою метою трудових правовідносин і не викликає їх припинення. Особливістю їх є наявність певної сукупності прав і обов'язків суб'єктів, які постійно реалізуються протягом всього існування правовідносин між ними.

В залежності від свого соціального змісту юридичні факти, які настають в процесі розвитку трудових правовідносин, 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 – відраження, тимчасове переведення на іншу посаду для заміни відсутнього працівника тощо.

Для розуміння ролі юридичних фактів у динаміці трудових правовідносин, як відносин, які мають триваючий характер, слід також враховувати, що зміна конкретних правовідносин може

бути, за словами В. Б. Ісакова, кількісною або якісною. Так звана кількісна зміна не впливає на юридичну якість правового зв'язку, на відміну від якісної, тобто зумовленої такими юридичними фактами, які спричиняють якісні зміни, що охоплюють значний обсяг змісту правового зв'язку, носять стабільний характер і відображаються на подальшому русі правовідносин [10, с. 65].

Окрім юридичних фактів, що породжують, змінюють та припиняють правовідносини, специфіка трудових і пов'язаних з ними відносин дозволяє виділяти у механізмі правового регулювання і такі юридичні факти, які здатні: 1) забезпечувати існування триваючих трудових правовідносин; 2) перешкоджати розвитку настання правових наслідків; 3) анулювати юридичне значення інших фактичних обставин; 4) призупиняти здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин; 5) відновлювати права та інтереси сторін трудового договору у випадку їх порушення.

Особливий інтерес для дослідження становлять так звані правопризупиняючі юридичні факти з огляду на те, що в останній редакції проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, доопрацьований 20.05.2015 р.) з'явилася окрема глава, присвячена призупиненню трудових відносин.

Виходячи зі змісту ст. 71 проекту Трудового кодексу України призупинення трудових правовідносин – це тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором і тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою або створювати умови для її виконання. Призупинення трудових відносин не тягне за собою обов'язкове їх припинення.

Трудові правовідносини призупиняються: 1) у випадках, передбачених колективним чи трудовим договором; 2) на час виконання працівником покладених на нього громадянських, державних або громадських обов'язків; 3) на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку в передбаченому законом України порядку; 4) на час відсторонення працівника від роботи; 5) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом України [11].

Отже, призупинення трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки пра-

цівником не виконуються, водночас трудові правовідносини не припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін.

Поняття «призупинення трудового договору» прямо відсутнє у чинному законодавстві про працю. Водночас у Кодексі законів про працю України міститься кілька норм, що фактично таке призупинення регламентують, але не називаються цим терміном. Вони кореспондують відповідним правоприміняючим юридичним фактам. За наведеними вище ознаками до призупинення трудового договору можна віднести: підвищення кваліфікації працівником з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП); виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час (ч. 1 ст. 119 КЗпП) та ін. Проте найбільш відомим з правоприміняючих фактів і одночасно форм призупинення трудового договору є відсторонення працівника від виконання обов'язків.

Варто відмітити, що поняття призупинення трудового договору на сьогодні застосовується у трудовому законодавстві інших країн. Для прикладу, у Законі «Про трудовий договір» Естонії призупинення трудового договору визначається як тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу та тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою. При цьому наголошується, що призупинення трудового договору не зумовлює розірвання трудового договору [12]. У Трудовому кодексі Республіки Молдова глава IV присвячена випадкам призупинення дії індивідуального трудового договору, що передбачає призупинення роботи працівником і виплату йому винагороди роботодавцем, та може настати внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін, за угодою сторін або з ініціативи однієї зі сторін [13, с. 33].

Таким чином, призупинення трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки працівником не виконуються, водночас трудові правовідносини не припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін.

Висновки. На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що під динамікою трудових правовідносин слід розуміти

будь-який вплив на них юридичного факту. Такий вплив передбачає не тільки виникнення, зміну та припинення правовідносин, як традиційно вважається в загальній теорії права, а й здатність юридичного факту зумовити будь-які інші правові наслідки, наприклад, обмежити чи призупинити трудові правовідносини тощо.

Література

1. Попондопуло В. Ф. Динамика обязательственного правоотношения и гражданско-правовая ответственность: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / В. Ф. Попондопуло; Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова – Л., 1981. – 19 с.
2. Солодовник Л. Ю. Роль юридичних фактів у динаміці правовідносин трудового права / Л. Ю. Солодовник // Право України. – 2000. – № 7 – С. 13–17.
3. Кучинский В. А. Современное учение о правовых отношениях / В. А. Кучинский – Минск: «Интегралполиграф», 2008. – 320 с.
4. Пилипенко П. Д. Юридичні факти за трудовим правом з огляду на породжувані ними юридичні наслідки / П. Д. Пилипенко / Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране. – Дрогобич: Коло, 2013. – 408 с.
5. Баринов О. В. Юридические факты в советском трудовом праве: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05/ О. В. Баринов; Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова. – Л., 1980. – 189 с.
6. Бодерскова Г. С. Юридические факты в процессе развития трудового правоотношения: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г. С. Бодерскова; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1983. – 22 с.
7. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Данилюк; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса, 2008. – 202 с.
8. Єрмоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. В. Єрмоменко; Нац. юрид. акад. України. – Х., 1998. – 18 с.
9. Кручинин А. В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. В. Кручинин; Пермский гос. ун-т. – Пермь, 2003. – 171 с.

10. *Исаков В. Б.* Юридические факты в советском праве / В. Б. Исаков. – М.: «Юридическая литература», 1984. – 144 с.

11. *Проект Трудового кодексу України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

12. *Про трудовий договір: Закон Естонії*, набрав чинності з 1 липня 2009 р. [Електронний

ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hot.ee/estonianlegislation/01.htm>.

13. *Трудовой кодекс Республики Молдова*: опубл. 29.07.2003 в Monitorul Oficial Nr. 159–162: ст. № 648. – К.: Farmex Lux, 2013. – 141 с.

Я. В. Симутина

Юридические факты и динамика трудовых правоотношений

В статье исследуются юридические факты в их взаимосвязи с трудовыми правоотношениями. Отдельное внимание уделено исследованию понятия приостановления трудовых правоотношений и перспективам регламентации данного понятия в трудовом законодательстве Украины, в частности, в новом Трудовом кодексе.

Ключевые слова: юридический факт, трудовое правоотношение, динамика правоотношения, приостановление трудового правоотношения.

Ya. Simutina

Legal facts and dynamics of labor relations

The article investigates the legal facts in their interaction with labor relations.

Special attention was paid to study the concept of suspension of labor relations and prospects of consolidation of this concept in national labor legislation, in particular, in the draft Labour Code of Ukraine.

Key words: legal fact, labor relations, relationship dynamics, suspension of labor relations.