

УДК 349.2

**Я. В. Сімутіна**

кандидат юридичних наук  
Інститут держави і права ім. В. М. Корецького  
Національної академії наук України,  
старший науковий співробітник  
вул. Трьохсвятительська, 4, Київ, 01601, Україна

## ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті аналізуються основні підходи до класифікації юридичних фактів у правовій науці. На цій основі досліджуються найбільш поширені критерії класифікації юридичних фактів у трудовому праві з метою виявлення специфіки та властивостей юридичних фактів як передумов виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

**Ключові слова:** юридичний факт, класифікація, трудове право, трудові правовідносини.

У процесі життєдіяльності суспільства виникає величезна кількість різного роду обставин, життєвих фактів, які можуть бути визнані і визнаються юридичними фактами. Пізнання багатоманіття життєвих явищ, що мають правове значення, вимагає, як відомо, певної класифікації юридичних фактів, яка б створювала можливість у кожному окремому випадку правильного підходу до з'ясування юридичної природи і місця вказаних фактів у русі правовідносин [1, с. 80]. Наукова класифікація юридичних фактів являє собою тонкий інструмент проникнення у глибину предмета, у сутність властивих йому закономірностей [2, с. 26].

Проблемам класифікації юридичних фактів приділяється достатньо уваги у науці цивільного права, в рамках якої фактично і розвивалося вчення щодо юридичних фактів, у загальній теорії права, а також у більшості галузевих наук, у тому числі і трудового права. На думку професора П. Д. Пилипенка, здебільшого юридичні факти найкраще проявляються відповідно до їх галузевої приналежності. Це означає, що галузева наука оперує власними, тільки їй притаманними юридичними фактами [3, с. 16]. Особливості правового регулювання різних галузей права обумовлюють і різні підстави руху правовідносин, що входять до їх предмета. Тому норми права, виходячи з особливостей правовідносин тієї чи іншої галузі права, передбачають і певні види юридичних фактів, що є передумовами цих правовідносин. На ознаку «матеріального змісту», тобто приналежності юридичних фактів до тієї чи іншої галузі права, як одну з можливих підстав їх класифікації, у свій час звертав увагу і М. Г. Александров [4, с. 170].

Класифікація юридичних фактів, розроблена загальною теорією права, виступає основою для здійснення класифікації юридичних фактів у

трудовому праві України. Така класифікація сприяє більш глибокому з'ясуванню змісту галузей права та їх розмежуванню. Водночас вона дає можливість показати специфіку як юридичних фактів, які приводять у рух відповідні суспільні відносини, так і самих правовідносин і юридичних норм певної галузі права [5, с. 12].

Цій проблематиці присвячували свою увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як О. В. Баринів, Г. С. Бодерскова, В. Л. Гейхман, О. В. Данилюк, А. З. Долова, В. В. Єрьоменко, П. І. Жигалкін, П. Д. Пилипенко, Л. В. Солодовник, Б. І. Сташків, В. О. Тарасова та інші. Однак, як слушно зазначають професори М. В. Лушнікова та А. М. Лушніков різноманітність юридичних фактів у трудовому праві зростає з причини посилення договірних засад цієї галузі [6, с. 544]. Сучасний стан розвитку трудового права зумовлює необхідність по-новому підійти до класифікації юридичних фактів у трудовому праві для більш повної характеристики правової природи цього інституту.

У своїй монографії, яка вміщує в окремій главі дослідження класифікації юридичних фактів, В. Б. Ісаков визначає функції такої класифікації. Виступаючи засобом систематизації, класифікація, на його думку, розділяючи об'єкт на частини, дозволяє вивчити його у розчленованому, деталізованому вигляді, одночасно з цим вона покликана з'єднати різноманітні прояви об'єкта в єдину систему. Крім того, класифікація виконує ряд інших функцій, зокрема, пояснювальну (визначаючи позицію юридичного факту у класифікаційній схемі, ми тим самим знаходимо його місце серед однорідних явищ, теоретично його інтерпретуємо, тобто пояснюємо); евристичну (постановка перед дослідником нових питань, невирішених задач); прогностичну (науково обґрунтована класифікація дозволяє висловити припущення про перспективи розвитку тих чи інших категорій юридичних фактів, передбачати ці зміни); практичну (сприяє точному відбору і правильному закріпленню юридичних фактів у нормах права, дозволяє зрозуміти взаємозв'язок різних засобів впливу на фактичні відносини і процеси) [2, с. 28–29]. Перелічені функції класифікації юридичних фактів можуть бути застосовані і щодо класифікації юридичних фактів у трудовому праві. Як слушно вказує О. В. Данилюк, класифікація юридичних фактів сприяє точному відбору і правильному закріпленню юридичних фактів у нормах трудового законодавства; допомагає зрозуміти взаємозв'язок різних засобів впливу з боку права на суспільні трудові відносини, що ним регулюються; розкриває специфіку юридичних фактів у трудовому праві; слугує їх повному і точному встановленню; є важливим засобом вивчення трудових правовідносин тощо [7, с. 36].

Для проведення будь-якої класифікації повинна бути обрана певна ознака. При співставленні різних явищ стає можливим розмежування їх за цією ознакою. Традиційно у теорії права юридичні факти класифікуються за наступними критеріями: за вольовою ознакою, за правовими наслідками, за формою їх прояву, за характером дії [8, с. 167–168].

За вольовим критерієм всі юридичні факти поділяються на *дії і події*. Дії — вчинки людини, акти державних органів тощо. Події — явища при-

роди, виникнення яких не залежить від волі і свідомості людини, але тягнуть за собою правові наслідки (абсолютна подія), або юридичні факти, що виникають по волі людини (хоча ці люди до даного правовідношення відношення не мають), але в подальшому своєму розвитку від неї не залежать (відносна подія). Наприклад, розірвання трудового договору з ініціативи працівника відповідно до статті 38 КЗпП України є вольовою дією (оскільки опосередковано свідомістю і волею людини). Смерть працівника як підстава припинення трудового договору є подією, оскільки вона відбувається поза волею та свідомістю суб'єкта.

При цьому, як справедливо вказує дослідник С. А. Зінченко, класифікація юридичних фактів на події та дії, в основу якої покладений вольовий критерій, не впливає з природи юридичних фактів... Будь-які події самі по собі байдужі праву. Вони отримують правовий зміст лише в результаті їх юридичного «препарування», здійснення певних юридичних дій (вольових та свідомих), в результаті яких вони тільки отримують ту чи іншу роль у правовому регулюванні [10, с. 26].

Слід зауважити, що розуміння дії в даній класифікації охоплює і випадки бездіяльності як варіант поведінки (вольових вчинків) людей. Так, наприклад, трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця на підставі систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та п. 1 ч. 1 ст. 104 проекту ТК). Зважаючи на це, замість поняття «дії» доцільно використовувати більш точне поняття «діяння», яким охоплюються і випадки бездіяльності [7, с. 40].

У свою чергу, всі дії поділяються на *правомірні та неправомірні*. Правомірні — відповідають приписам юридичних норм, у них виражається правомірна (з позицій чинного закону) поведінка. Неправомірні — суперечать правовим приписам, завдають шкоду суспільству. Неправомірні діяння — це винне порушення закону, наприклад, злочин, адміністративний проступок, цивільне правопорушення, дисциплінарний проступок.

Більшість вчених поділяють дії на *юридичні акти*, тобто дії, які спеціально здійснюються людьми з метою вступу в певні правовідносини, і на *юридичні вчинки*. На думку С. С. Алексєєва правомірні дії за цільовою спрямованістю волі людей поділяються на юридичні вчинки, юридичні акти та *результативні дії*. Розмежування проводиться в залежності від того, з яким елементом правомірних діянь норми права пов'язують юридичні наслідки — з спрямованістю волі на певний правовий результат (індивідуальний акт) або з самим фактом вольової дії (юридичний вчинок), або ж з об'єктивованим результатом діяльності (результативні дії) [8, с. 168]. У трудовому праві, як вважає О. В. Баринів, велику масу юридичних фактів-дій, пов'язаних з вольовою поведінкою працівників, доцільно розглядати як результативні дії. Дійсно у процесі праці суб'єкти можуть вчиняти певні дії, які мають юридичне значення, але при цьому правові наслідки часто пов'язуються не з спрямованістю волі суб'єкта, а з результатом його діяльності. Так, прикладом результативних дій у трудовому праві можуть бути досягнення працівником конкретних показників

та виконання умов преміювання, що зобов'язує роботодавця виплатити йому премію згідно з положенням про преміювання [9, с. 58].

Вчинки як юридичні факти спрямовані на інтереси та цілі, що лежать поза правом. Вони викликають наслідки незалежно від того, усвідомлював чи не усвідомлював суб'єкт їх правове значення, бажав чи не бажав настання правових наслідків, наприклад, створення художнього твору, знахідка тощо. На відміну від юридичних актів вчинки можуть здійснювати недієздатні особи. М. В. Лушнікова, А. В. Лушніков схиляються до того, що конструкція юридичного вчинку у трудовому праві, по суті, не використовується. На їх думку, у будь-якому випадку це буде або правовий вчинок, що породжує цивільно-правові наслідки, або виконання обов'язків сторонами трудового правовідношення [6, с. 546]. Водночас О. В. Данилюк з цього приводу має іншу думку. Він вказує, що в українському трудовому праві мають місце і юридичні вчинки, та наводить як приклад факт відмови працівника від продовження роботи в нових умовах, а також від переведення на іншу роботу, якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, що тягне припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Отже, вказаний юридичний вчинок, на його думку, призводить до правових наслідків, на які воля працівника не спрямована: припинення трудового договору [7, с. 46]. Погоджуючись з дослідником у тому, що юридичні вчинки хоча і рідко, але зустрічаються у трудовому праві, слід вказати на недостатню обґрунтованість обраного ним прикладу, оскільки первинним юридичним фактом у наведеній ситуації є власне зміна істотних умов праці, ініційована, здебільшого, роботодавцем. При цьому працівник має право вибору, або залишитися працювати на нових умовах, або звільнитися за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Більш вдалим прикладом юридичного вчинку у трудовому праві, на думку автора, може бути укладення шлюбу між особами, служба яких пов'язана з безпосередньою підлеглистю один одному за умови встановлення обмежень щодо спільної служби. У цьому випадку, укладаючи шлюб, суб'єкти трудового права мають на меті досягнути правових наслідків у сфері сімейного права, однак, їхні дії спричиняють неможливість подальшого виконання ними трудових обов'язків, тобто незалежно від їх волі набувають значення юридичного факту і у сфері трудового права [11, с. 91].

Таким чином, у переважній більшості випадків підставами виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин на сьогодні є юридичні акти.

Юридичні акти — дії, що прямо спрямовані на досягнення правового результату. Здійснюючи юридичні акти, громадяни, державні органи та інші суб'єкти створюють, змінюють, припиняють правові відносини або для себе, або для інших суб'єктів. Юридичні акти можуть класифікуватися на *односторонні, дво- та багатосторонні*. При цьому, односторонній акт тягне за собою правові наслідки незалежно від волі інших осіб. До них у трудовому праві можна віднести: наказ роботодавця, судове рішення тощо. Двосторонні юридичні акти потребують наявності згоди між двома особами. Важливо при цьому, щоб воля обох сторін була виражена в еди-

ному акті, що породжує одні й ті ж наслідки, наприклад, трудовому або колективному договорам.

А. Н. Головістікова та Ю. А. Дмитрієв уточнюють класифікацію юридичних актів, поділяючи їх на: акти застосування права (рішення суду, наказ про прийняття на роботу тощо); договори та угоди (трудоий договір, договір купівлі-продажу); заяви та скарги (позовна заява до суду, заява про прийняття на роботу тощо) [12, с. 525–526].

Професори М. В. Лушнікова та А. В. Лушніков пропонують поділяти юридичні акти в трудовому праві на дві групи: 1) односторонні акти; 2) договори про працю. Односторонні акти, у свою чергу, також поділити на дві групи: акти суб'єктів трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин та акти інших осіб (органів державної влади і місцевого самоврядування, в окремих випадках — громадських організацій та ін.). Договори про працю можуть включати в себе трудовий договір; інші договори про працю між працівником та роботодавцем (договір про повну матеріальну відповідальність, про суміщення професій та ін.); колективні договори та угоди [6, с. 754]. В. М. Лебедев вносить пропозицію в якості родового поняття використовувати термін не «договори про працю», а «трудова угода», а також класифікувати юридичні факти: за кількістю учасників — односторонні, двосторонні та багатосторонні; за метою — складні та елементарні, що зачіпають якусь однорідну частину соціально-трудоих відносин [13, с. 233–251].

Дискусійним як у загальній теорії права, так і у трудовому праві залишається питання щодо місця станів у класифікації юридичних фактів. Ряд вчених виділяють стани в особливу ланку поруч із подіями та діями [13, с. 14], інші вважають, що факти-стани повинні бути віднесені або до подій, або до дій, оскільки і ті й інші можуть мати однакову тривалість [1, с. 85–86]. На думку Р. О. Халфіної, у ряді випадків стан важко відмежувати від триваючого правовідношення, отже він не може розглядатися як юридичний факт [15, с. 288–289]. Однак, у трудовому праві в окремих випадках стан, зокрема, працездатність, непрацездатність, вагітність доцільно виділяти як юридичний факт, і він не завжди може розглядатися як правовідношення. Наприклад, вагітність як юридичний факт-стан може бути правоперешкоджаючим при укладенні трудового договору для виконання певного виду робіт, протипоказаних вагітним жінкам. Автори «Курсу російського трудового права» в якості прикладу факту-стану (як елементу правоутворюючого складу) називають відсутність роботи (як підстава виникнення правовідносин з працевлаштування) [16, с. 387].

Разом зі станами у трудовому праві важливе місце займають строки як юридичні факти. Особливістю строку як юридичного факту є можливість видозміни трудового правовідношення у момент настання певного часу. Зокрема, закінчення строку трудового договору тягне його припинення згідно з ч. 2 ст. 36 КЗпП України. Сплив двотижневого строку з моменту, коли працівник письмово попередив роботодавця про звільнення за власним бажанням є підставою для припинення трудових відносин (ст. 38 КЗпП України). Строки як юридичні факти частіше всього відносять до подій.

Проте у деяких випадках їх початок, призупинення чи спливи пов'язані з волею учасників. Так, спливи місячного строку, встановленого для звернення до суду у справах про звільнення (ст. 233 КЗпП України), може свідчити про те, що особа не вжила заходів для здійснення свого права на захист.

Таким чином, *стани та строки як юридичні факти* можуть мати зв'язок з волею учасників правовідносин або не мати. Така їх властивість зумовлює висновок про те, що вони є особливими видами юридичних фактів у трудовому праві, що повинні бути винесені за межі класифікації за вольовим критерієм на діяння та події.

Крім того, у теорії права має місце поділ фактів на *позитивні та негативні*. Позитивні юридичні факти — це такі обставини (явища), які для руху правовідносин повинні бути наявні. Негативні юридичні факти виражають відсутність певних обставин, явищ, саме з їх відсутністю норми права пов'язують у деяких випадках правові наслідки.

У зв'язку з трьома етапами у динаміці конкретного правовідношення юридичні факти поділяються на *правостворюючі, правозмінючі та правоприпиняючі*, тобто факти, з якими норма права пов'язує відповідно виникнення, зміну та припинення правовідносин. Поділ юридичних фактів на три вказані види є умовним, оскільки один і той же факт може виступати правоприпиняючим для одних правовідносин і правостворюючим для інших. Наприклад, наявність трудового стажу певної тривалості може виступати як правоприпиняючий факт для трудових правовідносин і, разом з тим, правостворюючим для правовідносин пенсійного забезпечення [7, с. 48].

Окрім цього С. С. Алексєєв виділяє також правоприпиняючі і правопоновлюючі факти [8, с. 73]. В. І. Данилін і С. І. Реутов пропонують розрізняти правоперешкоджаючі і правопоновлюючі юридичні факти [17, с. 17–18]. Правоперешкоджаючими юридичними фактами, на їхню думку, є ті, з якими пов'язане виникнення перешкод щодо реалізації своїх суб'єктивних прав, а правопоновлюючими ті, з якими норми права пов'язують поновлення прав і обов'язків. Вважаємо, що всі ці різновиди юридичних фактів з певними застереженнями мають місце і в трудовому праві. Як приклад *правоприпиняючого* юридичного факту можна навести відсторонення працівника від роботи без збереження на цей період заробітної плати (ст. 46 КЗпП України). *Правоперешкоджаючим* юридичним фактом, як вже зазначалося вище, може бути стан здоров'я працівника, що не дозволяє йому виконувати певні види робіт, і перешкоджає укладенню трудового договору. *Правопоновлюючими* юридичними фактами є ті, з якими пов'язується відновлення порушеного раніше права суб'єкта трудових правовідносин, наприклад поновлення на роботі тощо.

Одним із варіантів класифікації юридичних фактів є класифікація за наявністю чи відсутністю ознаки дихотомічності поділу. Кількість дихотомічних поділів дуже велика, адже вони можуть створюватися за багатьма ознаками, наприклад, за ознакою документального закріплення юридичні факти можуть поділятися на *оформлені та неоформлені*; за ознакою визначеності нормативної моделі — на *визначені та відносно-визначені*; за

взаємозв'язком юридичних фактів між собою — на первинні та похідні [2, с. 40–42].

Таким чином, класифікація юридичних фактів є необхідним засобом вивчення правовідносин. Наукова та практична цінність класифікації юридичних фактів у трудовому праві ще не достатньо досліджена, а її подальший розвиток може бути корисним для вирішення багатьох завдань у сфері трудового права України. Водночас при цьому слід враховувати, що у прагненні охопити всі можливі групи юридичних фактів варто уникати занадто складної їх класифікації, яка може призвести до зайвої формалізації теорії юридичних фактів, відірвати її від практичних задач удосконалення законодавства.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що у найзагальнішому вигляді юридичні факти у трудовому праві на сьогодні можна класифікувати на: *події, діяння (дії та бездіяльність), стани та строки*. Всі діяння поділяються на *правомірні та неправомірні*. Правомірні дії, у свою чергу, поділяються на *юридичні акти*, тобто дії, які спеціально здійснюються людьми з метою вступу в певні правовідносини, на *юридичні вчинки та результативні діяння*. Юридичні вчинки рідко мають місце у трудовому праві, у переважній більшості випадків підставами виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин є юридичні акти, які можна класифікувати на *односторонні (адміністративні) акти (суб'єктів трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин та акти інших осіб, зокрема, органів державної влади) та угоди (договори) про працю*.

### Список літератури

1. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков. — М. : Госюриздат, 1958. — 182 с.
2. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве / В. Б. Исаков. — М. : Юрид. лит-ра, 1984. — 144 с.
3. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. — К. : Т-во Знання, КОО, 2003. — 146 с.
4. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н. Г. Александров. — М. : Госюриздат, 1955. — 176 с.
5. Тарасова В. А. Юридические факты в области пенсионного обеспечения / В. А. Тарасова. — М. : Изд-во Московского гос. ун-та, 1974. — 108 с.
6. Лушникова М. В., Лушников А. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — Спб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. — 940 с.
7. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис. ... на здоб. наукового ступеня канд. юрид. наук за спец. 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. В. Данилюк. — Одеса, 2008. — 202 с.
8. Алексеев С. С. Общая теория права : в 2-х т. / С. С. Алексеев. — Т. 2. — М. : Юрид. лит-ра, 1982. — 360 с.
9. Баринов О. В. Юридические факты в советском трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. «Трудовое право; право социального обеспечения» / О. В. Баринов. — Л., 1980. — 190 с.
10. Зинченко С. А. Юридические факты в механизме правового регулирования / С. А. Зинченко. — М. : Волтерс Клувер, 2007. — 152 с.
11. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні : монографія / С. В. Венедіктов. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. — 224 с.

12. Головистикова А. Н., Дмитриев Ю. А. Проблемы теории государства и права : учебник / А. Н. Головистикова, Ю. А. Дмитриев. — М.: Эксмо, 2005. — 649 с.
13. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. 1. — М. : Статут, 2007. — 301 с.
14. Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Ю. К. Толстой. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1959. — 87 с.
15. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении / Р. О. Халфина. — М. : Изд-во «Юридическая лит-ра», 1974. — 352 с.
16. Курс российского трудового права. Т. 2 / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. — М. : Юристъ, 2001. — 560 с.
17. Данилин В. И., Реутов С. И. Юридические факты в советском семейном праве / В. И. Данилин, С. И. Реутов. — Свердловск : Изд-во Уральского ун-та, 1989. — 158 с.

### **Я. В. Симутина**

Институт государства и права им. В. М. Корецкого  
Национальной академии наук Украины  
ул. Трехсвятительская, 4, Киев, 01601, Украина

## **ПРОБЛЕМЫ КЛАССИФИКАЦИИ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

### **Резюме**

В статье анализируются основные подходы к классификации юридических фактов в правовой науке. На этой основе исследуются наиболее распространенные критерии классификации юридических фактов в трудовом праве с целью выявления специфики и свойств юридических фактов как предпосылок возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** юридический факт, классификация, трудовое право, трудовые правоотношения.

### **I. V. Simutina**

National Academy of Science of Ukraine  
Koretskiy Institute of State and Law  
Triokhsvyatytelska str., 4, Kyiv, 01601, Ukraine

## **PROBLEMS OF CLASSIFICATION OF THE LEGAL FACTS IN LABOUR LAW**

### **Summary**

This article analyzes the main approaches to the classification of the legal facts in legal science. On this basis, the most common criteria for the classification of the legal facts in the labor law are studied in order to identify the specific properties and legal facts as prerequisites for creation, change and termination of labor relations.

**Key words:** legal fact, classification, labor law, labor relations.