

УДК 349.22

Русаль Л. М., доцент кафедри права  
Львівського інституту МАУП

## Юридичні факти як передумова припинення індивідуальних трудових правовідносин

У статті висвітлено юридичний факт, що передбачений нормами трудового права як факт реальної дійсності, з настанням якого припиняється, або може бути припинений трудовий договір, а також, визначено структуру юридичного факту та з'ясовано природу припинення індивідуальних трудових правовідносин.

**Ключові слова:** право, юридичні умови, юридичний факт, трудові правовідносини, трудовий договір, життєві обставини.

В статье отслеживается юридический факт, предусмотренный нормами трудового права как факт реальной действительности, с наступлением которого прекращается, или может быть прекращен трудовой договор, а также определяется структура юридического факта и выясняется природа прекращения индивидуальных трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** право, юридические условия, юридический факт, трудовые правоотношения, трудовой договор, жизненные обстоятельства.

The article in the article the legal fact, defined by labour law as fact of reality, that terminate or could terminate the labour contract is highlighted. Structure of legal fact is defined, as well as nature of termination of individual employment legal relations is revealed.

**Key words:** law, legal conditions, legal facts, employment legal relations, labour contract, life circumstances.

**Постановка проблеми.** Реформування трудових правовідносин потребує осмислення та переоцінки багатьох теоретичних положень. Одним із найважливіших питань є правове регулювання припинення трудових правовідносин. Особливий науковий інтерес викликає проблема припинення індивідуальних трудових право-відносин на підставі юридичних фактів. Ця проблема має важливе і теоретичне, і практичне значення, оскільки потребує дослідження сутності трудових відносин у ринкових умовах, їхніх різновидів, вироблення дієвого механізму реалізації трудових прав громадян.

Важливим елементом у цьому є правове регулювання припинення трудових правовідносин на підставі юридичного факту. При цьому особлива увага повинна приділятися захисту прав найманих працівників, оскільки саме вони є найбільш вразливими під час проведення економічних реформ в умовах економічної кризи. Правового забезпечення потребує також збереження прав та інтересів роботодавців або уповноважених ними органів.

**Аналіз досліджень проблеми.** Проблемі юридичних фактів та впливу їх на рух правовідносин присвячено велику кількість наукових праць у сфері загальної теорії права та галузевих наук. Вона була актуальною в радянський період розвитку правової науки і зараз є своєчасною для досліджень, зважаючи на фундаментальність, а також логічний процес появи нових знань, що стимулює науковців повертатися до теми «Юридичні факти» та по-новому переглядати їх теорію.

Вагомими дослідженнями в цій сфері є наукові доробки вчених-теоретиків, а саме: С. Алексєєва, М. Іншина, С. Зінчинко, В. Копейчикова, Л. Морозової, А. Полякова, В. Протасова.

У рамках загальної характеристики трудових правовідносин відомими є праці М. Александрова, Л. Гінцбурга, А. Мацюка, П. Пилипенка, О. Процєвського, В. Ско-

бьолкіна.

Утім, на належному рівні не сформовано концепцію впливу юридичних фактів на припинення реалізації особою права на працю. Також важливо окреслити основні ознаки юридичних фактів загалом та визначити межі тих, що припиняють динаміку індивідуальних трудових правовідносин.

**Мета статті** полягає в тому, щоб на теоретичному та практичному рівні проаналізувати ті питання, які найбільш дотичні до юридичних фактів, як передумови припинення індивідуальних трудових правовідносин.

**Виклад основного матеріалу.** Звернення до теорії юридичних фактів потребує передусім з'ясування питання: «Що треба розуміти під поняттям «юридичний факт»?».

Важливим для нас є наукове обґрунтування, що юридичний факт є обставиною реальної дійсності.

Звичайно, на позначення цієї ознаки у правовій літературі послуговуються широкою палітрою термінів. Це конкретні життєві обставини [1], обставини або життєві факти [2], факти або події [3], всяка обставина, передбачена гіпотезою юридичної норми [4] тощо.

Використовувати термін «факт реальної дійсності» необхідно, щоб наголосити, що така підстава припинення права людини на трудову діяльність є не віртуальною чи уявною обставиною, а такою, що реально відбулась та існує чи існувала. Юридичні факти — це конкретні обставини реальної дійсності, а не вигадані явища чи події, що можуть прогнозуватися [5, с. 14].

Усі життєві обставини, як явища реальної дійсності, є конкретними. Вони можуть наставати в силу дії законів природи або у зв'язку з волевиявленням особи. Виникнення таких обставин впливає на суспільні відносини. Законодавець, намагаючись упорядкувати їх, моделює найтипівіші життєві обставини і підводить їх під дію правових норм. Настання таких життєвих обставин зумовлює виникнення передбачених правом юридичних наслідків.

У контексті визначення юридичного факту саме як обставини, доречно згадати, що деякі вчені визначають юридичні факти як умови чи обставини, що мають наслідком виникнення, зміну чи припинення відповідних правовідносин і тим самим викликають відповідні юридичні наслідки [6, с. 222–223]. Автори вказаної концепції виходять з того, що юридичні умови також є фактичними чи конкретними життєвими обставинами. Видається, що останнє твердження є деякою мірою підміною понять. Умови вказують на те, коли такий юридичний факт може відбутися. Так, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови серед визначень поняття «умова» натрапляємо «необхідні обставини, які уможливають здійснення, створення, утворення чогонебудь або сприяє чомусь; обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь» [7, с. 1295].

В. Ісаков, досліджуючи зв'язок фактичних обставин і правових наслідків, розмежовує юридичні факти та юридичні умови [8, с. 28–29]. Він вважає, що юридичні умови є обставинами, які мають юридичне значення для настання правових наслідків, але пов'язані з ними не прямо, а через одну або декілька проміжних ланок. Г. Бодерськова вважає, що в одних правовідносинах фактичні обставини можуть бути юридичними фактами, в інших — вони виявляються як юридичні (нормативні) умови [9, с. 183].

Докладно аналізуючи юридичні умови, можна визначити їх відмінність від юридичних фактів: юридичні факти зумовлюють правові наслідки безпосередньо, а юридичні умови — опосередковано: через одну або декілька проміжних ланок або через факт правовідносин; юридичні факти пов'язані з конкретними правовідносинами, а юридичні

умови визначають декілька різних правових зв'язків; юридичні факти — обставини разового, ситуативного значення, а юридичні умови — факти тривалої дії.

На відміну від юридичних фактів юридичні умови створюють можливість виникнення правовідносин, утворюють правове середовище, у якому можуть виникати і розвиватися різноманітні правові зв'язки [10, с. 295]. Так, умовами настання юридичного факту укладення трудового договору з водієм є наявність в особи відповідної кваліфікації. Тому під умовами розумітимемо визначені законом особливості реальної дійсності, за яких може відбутися юридичний факт.

Відокремлення юридичних фактів від юридичних умов дозволяє перейти до характеристики однієї з найважливіших ознак юридичного факту — його здатності викликати настання правових наслідків.

У правовій літературі, і загальнотеоретичній, і галузевій, послуговуються визначенням юридичного факту, зважаючи на його здатність викликати правові наслідки [11, с. 401].

Тож другою, не менш важливою ознакою юридичних фактів є те, що обставина реальної дійсності спричиняє бажані або ймовірні юридичні наслідки.

Із настанням відповідних життєвих обставин закон пов'язує можливість виникнення відповідних правових наслідків [12, с. 20]. При цьому науковці виділяють різні правові наслідки або виникнення, зміну чи припинення правовідносин, або можливість створювати, припиняти чи змінювати суб'єктивні права чи обов'язки. Юридичні факти не можуть самостійно бути підставою виникнення прав чи обов'язків, оскільки права чи обов'язки суб'єкти реалізують через правовідносини, а тому ми повертаємось до того, що юридичні факти є підставою для динаміки правовідносин. Якщо йдеться про трудові правовідносини, то очевидно, що юридичні факти у трудовому праві мають створювати юридичні наслідки для суб'єктів цих правовідносин, а не інших.

З юридичними фактами безпосередньо пов'язана динаміка трудових правовідносин. Розрізняють три етапи існування трудових правовідносин: їх виникнення, зміна і припинення. У зв'язку з цим юридичні факти залежно від правових наслідків можна поділити на три види: пов'язані з виникненням, зміною і припиненням трудових правовідносин. Юридичні факти, що спричиняють припинення трудових правовідносин, у науковій літературі називають правоприміняючими [5, с. 20].

Автори, які підтримують концепцію єдиних трудових правовідносин, дійшли висновку, що для трудових й окремо пов'язаних з ними правовідносин не потрібно конструювати свої системи юридичних фактів, мотивуючи це тим, що інший суб'єктний склад і правовий зміст просто вносять специфіку у характер юридичних фактів [13, с. 751]. Із цим важко погодитись, оскільки у випадках припинення трудових правовідносин, які пов'язані з безпосередньо трудовими, можна спостерігати багато інших юридичних фактів. Так, правовідносини щодо матеріальної відповідальності працівника припиняються лише у зв'язку з відшкодуванням працівником матеріальної шкоди, заподіяної працедавцю. При цьому інші трудові правовідносини і надалі тривають.

У деяких випадках припинення трудового договору не тягне за собою припинення інших трудових правовідносин. Навпаки, припинення трудових правовідносин може мати наслідком виникнення інших трудових правовідносин. Так, припинення трудового договору може слугувати підставою виникнення трудових правовідносин щодо вирішення трудового спору.

Третьою, останньою, однак не менш важливою для нашого дослідження ознакою є те, що саме норми права моделюють зв'язок окремої життєвої обставини та наслідку, який вона спричинить.

Юридичні факти – це явища матеріальної дійсності, але при цьому нормативно опосередковані. Саме на цьому наголошує П. Пилипенко, виокремлюючи правовий критерій (складову) доведення юридичної природи різноманітних соціальних фактів. Таку ж особливість сутності юридичних фактів відзначає і В. Тарасова, яка юридичні факти відрізняє від інших фактів дійсності тільки з погляду їх значущості для права: обставини стають юридичними фактами, коли їм таке значення надається нормами права або загальним змістом чинного законодавства [2, с. 8].

Вбачаємо, що саме відповідність життєвої обставини нормі права слугує передумовою висловленої у фаховій літературі умови припинення індивідуальних трудових правовідносин – законність підстав спричиненого наслідку та дотримання відповідного порядку досягнення очікуваного наслідку.

Нормам трудового права властивий деталізований опис тих життєвих обставин, які зумовлюють правові наслідки. І це, звичайно, сприяє уникненню порушення трудових прав працівників. Водночас може призводити до труднощів із застосуванням підстав для звільнення працівника життєва ситуація, яка не відповідає нормі.

З іншого боку, нечіткість формулювання деяких конструкцій підстав припинення трудового договору КЗпП України зумовлює їхнє оціночне тлумачення працедавцем та можливість застосування із порушенням трудових прав працівників. Так, на практиці широко тлумачать підставу вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням конкретної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України).

Підсумовуючи, зауважимо, що у структурі юридичного факту потрібно виділяти не два, а три елементи: настання конкретної життєвої обставини, модель якої сформульована у правовій нормі; закріплення у правовій нормі можливості настання відповідних правових наслідків; реалізація правової норми, під дію якої підпадає конкретна життєва обставина.

Виходячи із цього, можемо визначити юридичний факт у трудовому праві як життєву обставину, передбачену нормою трудового права, настання якої приводить до динаміки трудових правовідносин, у зв'язку з якими реалізується правова норма.

Щоб досягти остаточної методологічної коректності та єдності в характеристиці підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин, потрібно з'ясувати природу припинення індивідуальних трудових правовідносин. Для цього встановимо, як співвідносяться між собою «припинення трудового договору» і «припинення індивідуальних трудових правовідносин», що можливо лише за умов, що з'ясуємо особливості правовідносин, їх місце в системі трудових правовідносин загалом.

В. Прокопенко вважає ці два терміни однаковими за змістом, тотожними [14, с. 218]. Натомість інші науковці вважають, що за своїм змістовим наповненням це відмінні між собою явища і не завжди припинення трудових правовідносин є наслідком припинення трудового договору. Утім, переважає у правничій науці теза, що припинення трудових правовідносин пов'язане з припиненням трудового договору з таких міркувань.

У фаховій літературі [5, с. 17], а також відповідно до чинного нині законодавства і в проекті Трудового кодексу України [15] трудовий договір визнано основною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин. При цьому не заперечується існування й інших юридичних фактів, які можуть слугувати підставою для виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин. Це, приміром, укладення колективного договору, припис посадової особи про усунення виявлених порушень трудового законодавства тощо.

Відповідно, зміна умов трудового договору матиме наслідком модифікацію трудових правовідносин: переведення працівника на іншу роботу змінює відповідні правовідносини, зокрема змінюються права та обов'язки суб'єктів цих правовідносин.

Розірвання такого договору припиняє індивідуальні трудові правовідносини.

Трудові правовідносини є складною категорією за своєю видовою наповненістю, оскільки об'єднують різноманітні групи самостійних правовідносин (індивідуальні, колективні, працевлаштування, навчання і перекваліфікації на виробництві, нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства, вирішення трудових спорів). Однак незаперечним є той факт, що ядром та основним видом трудових правовідносин є індивідуально-трудова правовідносина.

Індивідуально-трудова правовідносина породжують чи зумовлюють існування інших видів суспільних відносин, які в поєднанні з індивідуальними трудовими, у результаті врегулювання нормами трудового права, стають трудовими правовідносинами.

Індивідуально-трудова правовідносина в науці трудового права визначають, спираючись на законодавче визначення трудового договору (ст. 21 КзпП України). Це правовідносина, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником та працедавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором, додержуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а працедавець повинен виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Отже можна стверджувати, що правою межею індивідуальних трудових відносин є рамки трудового договору: момент їх виникнення та припинення обмежується часовою межею дії трудового договору, укладеного між працівником та роботодавцем; відносини за рамками трудового договору не є за природою індивідуальними трудовими. Укладений трудовий договір породжує індивідуальні трудові правовідносини, тим самим ніби охоплює їх зміст, ті права і обов'язки сторін, які до моменту укладення трудового договору були не персоніфіковані, а також встановлює їх належність конкретним суб'єктам конкретних правовідносин.

Індивідуально-трудова правовідносина завжди посідали центральне місце в системі всіх видів трудових правовідносин. У сучасний період ринкових перетворень у суспільстві, коли держава дедалі менше є учасником трудових правовідносин, роль та значення індивідуальних трудових правовідносин зростає.

Індивідуально-трудова правовідносина є умовою існування усіх інших правовідносин, що регулюються трудовим законодавством. Вони виникають як реалізація особою здатності до праці внаслідок трудового договору (контракту), а їх суб'єкти мають на меті виконання роботи, визначеної угодою, тобто застосування праці. «Сутністю даних відносин є застосування людиною своєї працездатності, праці і одержання адекватної їй заробітної плати» [16, с. 83].

Зважаючи на наведене вище, можна презюмувати, що індивідуальні трудові правовідносини, будучи обмежені трудовим договором, припиняються з його припиненням. Отже, припинення трудового договору є підставою для припинення індивідуальних трудових правовідносин (правоприпиняючим юридичним фактом). Щобільше, таке припинення:

— автоматично припиняє деякі інші види трудових правовідносин працівника, оскільки індивідуальні правовідносини є умовою виникнення інших трудових правовідносин. Наприклад, звільнення працівника зумовлює припинення відносин оплати праці, охорони праці, трудової дисципліни;

— спричиняє виникнення окремих правовідносин, пов'язаних із трудовими

(надання вихідної допомоги, розгляд індивідуальних трудових спорів тощо). Можна говорити про те, що виникнення окремих видів трудових правовідносин залежить від припиняючого індивідуальні трудові правовідносини юридичного факту. Тому останній є обов'язковою підставою виникнення деяких трудових правовідносин, у зв'язку з чим можна доповнити класифікацію трудових правовідносин за критерієм їх зумовленості (детермінованості). І це може слугувати підставою виникнення інших трудових правовідносин працевлаштування. Своєю чергою, припинення трудового договору не завжди припиняє зумовлені трудовими правовідносини. Наприклад, трудові правовідносини щодо матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну працевлаштувачу, можуть існувати і після звільнення працівника з роботи.

Звідси випливає декілька висновків. Припинення трудового договору припиняє індивідуальні трудові правовідносини та всі правовідносини, які структурно є їхніми елементами: внутрішнього трудового розпорядку, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці тощо.

Юридичні факти, які припиняють правовідносини, тісно пов'язані з трудовими, що передують їх виникненню, є одночасно підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Що ж стосується юридичних фактів, які припиняють інші, тісно пов'язані з трудовими правовідносини, то вони можуть слугувати підставою для зміни деяких індивідуальних трудових правовідносин. Так, юридичний факт закінчення перекваліфікації може слугувати підставою (за наявності відповідних умов) для зміни індивідуальних трудових відносин. Інші ж юридичні факти, які припиняють індивідуальні трудові правовідносини, можуть бути одночасно підставою для виникнення інших трудових правовідносин. Наприклад, припинення трудового договору може бути підставою для виникнення трудового спору, що, своєю чергою, у випадку звернення працівника до відповідного органу породжує виникнення відповідних правовідносин.

Правоприпиняючі юридичні факти припиняють лише існуючі правовідносини. Водночас наслідками правоприпиняючих юридичних фактів є не тільки припинення трудових правовідносин.

**Висновки.** Підсумовуючи, зазначимо, що юридичний факт, з яким пов'язане припинення індивідуальних трудових правовідносин — це передбачений нормами трудового права факт реальної дійсності, з настанням якого припиняється або може бути припинений трудовий договір.

Отже, припинення трудового договору є підставою для припинення індивідуальних трудових правовідносин (правоприпиняючим юридичним фактом).

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Поляков А. В. Общая теория права : курс лекций / А. В. Поляков. — СПб., 2001. — 570 с.
2. Тарасова В. А. Юридические факты в области пенсионного обеспечения / В. А. Тарасова. — М., 1974.
3. Кечекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / С. Ф. Кечекьян. — М., 1958. — 188 с.
4. Тарановский В. Ф. Учебник энциклопедии права. 1917 / В. Ф. Тарановский // Теория государства и права : хрестоматия : в 2 т. / авт.-сост. В. В. Лазарев, С. В. Липень. — М., 2001. — Т. 2.
5. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. — К. : Знання, КОО, 2003. — 146 с.
6. Керимов Д. А. Проблемы общей теории права и государства : в 3 т. Т. 1 : Социология права / Д. А. Керимов. — М., 2001. — С. 222—223.

7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К., Ірпінь : Перун, 2004.
8. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве / В. Б. Исаков. — М. : Юрид. лит., 1984. — 144 с.
9. Бодерскова Г. С. Юридические факты в механизме правового регулирования трудовых отношений рабочих и служащих / Г. В. Бодерскова. — М., 1982.
10. Общая теория государства и права : академический курс : в 2 т. / под ред. М. Н. Марченко. — М., 2000. — Т. 2 : Теория права.
11. Алексеев С. С. Общая теория права : учебник / С. С. Алексеев. — М. : Велби, Проспект, 2008. — 760 с.
12. Шашків Б. І. Юридичні факти в праві соціального забезпечення : монографія / Б. І. Шашків. — Чернівці, 2008. — 260 с.
13. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права : в 2 т. — М. : Статут, 2009. — Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Общая часть.
14. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник ? / В. І. Прокопенко. — Х., 1998. — 480 с.
15. Проект Трудового кодексу України від 10 грудня 2009 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.rada.gov.ua
16. Процевський О. Про предмет трудового права / О. Процевський // Право України. — 2001. — № 12. — С. 83.

УДК 342.9 (4 УК)

**Остапенко Л. О.**, асистент кафедри цивільного права та процесу ННІ права та психології НУ «Львівська політехніка»;  
**Банах О. О.**, студентка ННІ права та психології НУ «Львівська політехніка»

## Правові основи охорони праці на авіаційних підприємствах України

У статті розглянуто нормативно-правове закріплення положень що регулюють охорону праці на авіаційних підприємствах. Проаналізовано статистику випадків недотримання норм охорони праці в Україні та за кордоном.

**Ключові слова:** авіаційне підприємство, авіаційний персонал, охорона праці, право.

В статье рассмотрено нормативно-правовое закрепление положений, которые регулируют охрану труда на авиационных предприятиях. Осуществлен анализ статистики случаев неисполнения норм охраны труда в Украине и за рубежом.

**Ключевые слова:** авиационное предприятие, авиационный персонал, охрана труда, право.

The article deals with regulatory consolidation provisions governing health and safety in the aviation business. Statistics analyzed cases failure to comply with safety in Ukraine and abroad.

**Keywords:** aviation company, aviation personnel, protection of labor, law.

**Постановка проблеми.** Наслідком незадовільного стану охорони праці на авіаційних підприємствах в Україні є виробничий травматизм та професійні захворювання, які знижують ефективність роботи на підприємстві, і водночас спонукають законодавця до оновлення старих та прийняття нових відповідно до змін на під-