



ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*Данилюк О.В.,
аспірант Інституту держави і права
ім. В.М. Корецького НАН України*

КЛАСИФІКАЦІЯ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Неможливо пізнати природу і роль юридичних фактів, що має виключно важливе значення як в сфері нормотворчості, так і в сфері правозастосування, якщо уявляти їх як нерозчленоване ціле. В цьому випадку йдеться про необхідність науково-виваженої класифікації цієї групи правових явищ. Разом з тим, як справедливо зауважує П.Д. Пилипенко, здебільшого юридичні факти найкраще проявляються відповідно до їх галузевої приналежності¹. Це означає, що галузева наука оперує власними, тільки їй притаманними юридичними фактами². Не є виключенням в цьому плані і наука трудового права України.

Суттєвий внесок в аналіз питання про правову природу, і, зокрема, класифікацію юридичних фактів у трудовому праві зробили в своїх працях вчені-правники, представники науки трудового права. Серед них слід згадати роботи О.В. Барінова, Г.С. Бодерекрової, В.Л. Гейхмана, В.В. Єрмоєнко, П.І. Жигалкіна, К.В. Кейна, Т.В. Красильникової, В.Д. Мордачева, П.Д. Пилипенко, І.І. Рибакіна, В.О. Тарасової та інших. Однак враховуючи постійний розвиток суспільних відносин в сфері несамостійної (найманої) праці і те, що на сьогодні в Україні триває активна робота над розробкою та прийняттям проекту нового Трудового кодексу України (далі – проект ТК), активізація наукового пошуку повинна тільки зростати.

Метою цієї статті є комплексний теоретичний аналіз проблемних питань класифікації юридичних фактів у трудовому праві України з посиланням на норми проекту ТК України.

Власне класифікація юридичних фактів у трудовому праві України виконує досить широкі за своїм змістом функції. Вона сприяє точному підбору і правильному закріпленню юридичних фактів в нормах права; допомагає зрозуміти взаємозв'язок різних засобів впливу зі сторони права на суспільні відносини, що ним регулюються; розкриває специфіку юридичних фактів; слугує їх повному і точному встановленню; є важливим засобом вивчення правових відносин³, виконує й інші функції, які в своїй сукупності тільки підтверджують важливість цієї операції. Для проведення будь-якої класифікації, в тому числі і класифікації юридичних фактів, необхідно визначитися з відповідною ознакою (підставою класифікації). При співставленні різних явищ це дає можливість розмежувати їх відповідно до цієї ознаки. Розмежовуючи відповідні групи на підгрупи, можна таким чином встановити відносини підпорядкування⁴. В загальній теорії права

¹ Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Знання, КОО, 2003. – С. 16-17.

² Звичайно, мають місце юридичні факти, які притаманні або всім, або більшості галузей права, тобто такі, що мають загальною юридичне значення. Про це див.: Пилипенко П.Д. Вказ. праця. – С. 16.

³ Данилин В.И., Реутов С.И. Юридические факты в советском семейном праве. – Свердловск, 1989. – С. 12.

⁴ Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве. – М.: Госюриздат, 1958. – С. 81-82.



виділяють такі підстави для класифікації юридичних фактів: за вольовою ознакою, за правовими наслідками, за формою їх прояву, за характером дії⁵. Безумовно, ці класифікації мають значення і для трудового права.

Залежно від зв'язку з індивідуальною волею юридичні факти поділяють на події і дії. Наприклад, розірвання трудового договору з ініціативи працівника є, відповідно до ст. 98 проекту ТК, вольовою дією (оскільки опосередкована свідомістю і волею людини). Смерть працівника (ст. 119 проекту ТК) як підстава припинення трудового договору є подією, оскільки в даному випадку вказане явище виникає без участі волі і свідомості відповідного суб'єкта – працівника). І події, і дії, які визначаються як юридичні факти, можуть встановлюватися як волею держави, так і на розсуд інших суб'єктів трудового права⁶.

Цей поділ юридичних фактів не є беззаперечним. У цьому аспекті Л.С. Явич запропонував поділяти юридичні факти, залежно від наявності в них прояву волі, на події та стани⁷. Аналогічної позиції дотримувався К.О. Стальгевич, ставлячи під сумнів правильність основного розмежування юридичних фактів тільки на події і дії. Проте ця позиція була справедливо, на нашу думку, піддана критиці О.О. Красавчиковим. Він писав, що якщо використовувати тільки вольову ознаку, то факти-стани повинні бути віднесені або до подій, або ж до дій, оскільки і події, і дії можуть мати однакову завершеність, володіючи однаковою протяжністю. Як наслідок, юридичні факти-стани не можуть виділятися в одній класифікації з подіями і діями⁸. І дійсно, при наділенні станів рисами самостійності буде порушуватися правило формальної логіки про необхідність єдиної підстави для класифікації. Слід зауважити, що розуміння дії в даній класифікації охоплює і випадки бездіяльності як варіант поведінки (вольових вчинків) людей⁹. Так, наприклад, трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця на підставі систематичного невиконання працівником трудових обов'язків без поважних на те причин (п. 1 ч. 1 ст. 109 проекту ТК). Зважаючи на викладене, на наш погляд, доцільно замість поняття “дії”, використовувати більш точне поняття “діяння”, яким охоплюються і випадки бездіяльності.

Юридичні діяння являють собою зовнішні вчинки людей у формі дії або бездіяльності¹⁰. Зупинимося більш детально на характеристиці юридичних діянь як основного виду юридичних фактів, які приводять у рух правовідносини в сфері несамоїїної (найманої) праці.

Як уже зазначалося, відмінною рисою юридичних фактів-діянь є їх вольовий характер. Воля суб'єкта володіє властивістю цілеспрямованості на певний результат. Джерелом волі є внутрішні мотиви, інтереси, які сформовані під впливом внутрішніх (суб'єктивного порядку)

⁵ Алексеев С.С. Общая теория права. – Т. 2. Свердловск, 1973.- С. 167-178.

⁶ З точки зору суб'єкта, що формулює юридичні факти в сфері праці, вони поділяються на: 1) ті, що встановлюються державою; 2) ті, що встановлюються іншими суб'єктами трудового права. В гіпотезах норм трудового права закріплені юридичні факти двох видів: 1) юридичні факти, які достатньо чітко визначені в законодавстві і настання яких автоматично тягне за собою настання передбачених цим законодавством юридичних наслідків, тобто статутні юридичні факти; 2) юридичні факти, які встановлюють юридичні межі, в яких учасники суспільних відносин можуть самостійно формулювати ті обставини, настання яких тягне виникнення, зміну або припинення суб'єктивних прав або обов'язків.

⁷ Явич Л.С. Право и социализм.- М., 1982.- С. 167, 172.

⁸ Красавчиков О.А. Вказ. праця. – С. 85-86. Див. також: Алексеев С.С. Общая теория права. Т. 2. Свердловск, 1973.- С. 177-178; Данилин В.И., Реутов С.И. Юридические факты в советском семейном праве.- Свердловск, 1989. – С. 14; Тарасова В.А. Юридические факты в области пенсионного обеспечения. – М., 1974. – С. 9; Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. – М., 1974. – С. 288-290.

⁹ Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций.- СПб.: Издательский дом С.-Пб. гос. ун-та, 2004. – С. 784.

¹⁰ Поляков А.В. Вказ. праця.- С. 821. Див. також: Алексеев С.С. Вказ. праця. – С. 168.



та зовнішніх (об'єктивного порядку) обставин. Воля суб'єкта реалізується шляхом волевиявлення, тобто коли має місце її зовнішнє вираження. В філософському розумінні воля – це здатність до вибору мети діяльності і до внутрішніх зусиль, які є необхідними для її здійснення¹¹. За своєю структурою волеве діяння складається із прийняття рішення і його реалізації. Форма реалізації і є волевиявлення. Співпадання волі і волевиявлення¹² є неодмінною умовою визнання юридичного факту як такого, що породжує правові наслідки. І навпаки, коли має місце неспівпадання волі і волевиявлення (дефект волі і волевиявлення), необхідною є додаткова кваліфікація явища з метою встановлення, які саме правові наслідки тягнуть ці юридичні факти.

Особливе значення кваліфікації пов'язане з випадками, коли воля і волевиявлення не співпадають. Наприклад, підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця закріплені в ст. ст. 103, 109-114 проекту ТК. Саме через свою гуманну спрямованість це принципове трудове положення досить часто може не влаштовувати роботодавця як сторону трудового договору. Тому, на практиці мають місце намагання "обійти" ці правила. Так, скажімо, як поширеним способом є звільнення працівника "за власним бажанням" без виявлення такого насправді, шляхом написання ним відповідної заяви при прийнятті на роботу без вказівки на конкретну дату. При цьому, як бачимо, воля працівника *de facto* підміняється волею роботодавця. При розгляді такого роду справ судами, вироблено положення, відповідно до якого, якщо працівник стверджує, що на подання заяви про звільнення за власним бажанням його воля спрямованою не була, то суди повинні перевірити докази працівника¹³. Інший приклад. Скажімо, при прийнятті на роботу роботодавцем і працівником було погоджено умову про випробування. Проте, якщо ця умова не була належним чином оформлена (письмово закріплена в трудовому договорі або в наказі про прийняття на роботу), то вважається, відповідно до ст. 36 проекту ТК, що такого погодження не відбулося. Як наслідок, працівник вважається прийнятим на роботу без випробувального терміну не зважаючи на його волевиявлення.

Щодо юридичних фактів-діянь, то в загальній теорії права вони поділяються за ознакою відношення до них правових норм¹⁴ на правомірні (коли поведінка суб'єктів права відповідає правовим приписам) і неправомірні (коли має місце невідповідність поведінки суб'єкта правовим приписам – правопорушення). Останніми виступають, наприклад, дисциплінарні проступки. Однак слід зазначити, що правопорушення в галузі трудового права як юридичні факти, які тягнуть наслідки трудового характеру, сьогодні не зводяться тільки до дисциплінарних проступків. Більше того, такого роду наслідки можуть викликати адміністративні і кримінальні правопорушення. Підставою виникнення правових відносин іншої галузевої належності можуть слугувати також неправомірні дії суб'єктів трудового права. Зупинимось більш детально на характеристичі правомірних діянь.

Правомірними діяннями є волева поведінка, яка відповідає правовим приписам і узгоджується із змістом суб'єктивних прав і обов'язків суб'єктів¹⁵. Правомірні діяння включають в себе індивідуальні акти, юридичні вчинки і результативні діяння. Вказане розмежування проводиться залежно від того, з яким елементом правомірних діянь норми права пов'язують правові наслідки – зі спрямованістю волі на певний правовий результат (індивідуальний акт),

¹¹ Философский энциклопедический словарь / Под ред. С.С. Аверинцева и др. – М., 1989. – С. 97.

¹² Тобто, по суті, як форми і змісту.

¹³ Про практику розгляду судами трудових спорів (п. 12). Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992.

¹⁴ Проблемы общей теории права и государства: Учебник для вузов / Под общей ред. В.С. Нерсисянца. – М.: НОРМА, 2002. – С. 379.

¹⁵ Алексеев С.С. Общая теория права. – Т. 2. – Свердловск, 1973. – С. 168.



чи із самим фактом вольової дії (юридичний вчинок), або ж із об'єктивованим результатом діяльності (результативні дії)¹⁶.

Значну частину юридичних фактів в трудовому праві складають індивідуальні акти. В цьому випадку воля суб'єктів спрямована на певний правовий результат. У загальній теорії права індивідуальні акти поділяються на адміністративні акти (акти управління) і угоди. В сучасних умовах, коли держава в сфері економіки функціонує як соціальна правова держава, адміністративний акт, не виключаючи прямого управління, дедалі більше починає виконувати функцію надання права. Широкою сферою, де держава діє не як суб'єкт управління, а в якості партнера, що надає послуги як матеріального, так і організаційного характеру, є, наприклад, відносини щодо забезпечення зайнятості.

Угоди являють собою вольові акти правомірної поведінки суб'єктів права, з якими пов'язуються певні правові наслідки. Угоди поділяються на односторонні, двосторонні та багатосторонні. Односторонні володіють властивістю односторонньої спрямованості волі. Так, правовою природою угоди володіє призначення (обрання) на посаду, причому акт призначення на посаду є одностороннім актом. Однак, для того, щоб виникли індивідуальні трудові правовідносини потрібне зустрічне волевиявлення призначуваного на посаду. У випадку ж відмови працівника без поважних причин стати до роботи протягом тижня після встановленого строку, а якщо він не встановлений – протягом тижня з дня, коли працівник ознайомився або повинен був ознайомитися з рішенням про призначення, роботодавець має право відмовити працівнику у прийнятті на роботу, відповідно до ч. 3 ст. 55 проекту ТК. Двосторонні і багатосторонні угоди визначаються як договори. Для виникнення правових наслідків тут необхідне співпадіння волі їх суб'єктів, що, в свою чергу, сприяє реалізації диспозитивного принципу трудового права¹⁷. За загальним правилом саме трудовий договір є основною підставою виникнення більшості трудових правовідносин¹⁸. Визначення трудового договору міститься в ст. 64 проекту ТК. В цій статті закріплено положення, відповідно до якого відсутність трудового договору не перешкоджає виникненню трудових відносин. Натомість, основним юридичним фактом, що зумовлює виникнення індивідуальних трудових правовідносин, визнано "факт починання працівником роботи за розпорядженням чи з дозволу роботодавця". Незрозуміло, чому автори проекту відійшли від раніше займаної позиції, коли індивідуальні трудові правовідносини виникали з моменту укладення трудового договору. Адже таке положення повністю відповідає теоретичним напрацюванням у даній сфері і практиці зарубіжних країн.

В українському трудовому праві мають місце і юридичні вчинки. Так, сам факт відмови працівника від продовження роботи в зв'язку з перерозподілом трудових обов'язків чи іншими

¹⁶ Агарков М.М. Понятие сделки по советскому гражданскому праву // Советское государство и право. – 1946. – № 3-4. – С. 51-52.

¹⁷ Про це див.: Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин // Право України. – 2000. – № 1. – С. 60.

¹⁸ Про трудовий договір як про основну підставу виникнення індивідуальних трудових правовідносин див. наприклад: Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин.- К.: Т-во "Знання", КОО, 2003; Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навчальний посібник.- К.: Вид. Паливода А.В.,- 2002; Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры Трудовые споры.- М.: Бератор-Пресс, 2002.- С. 10-122; Трудовое право России: Учебник / Отв. ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, д.ю.н., профессор Ю.П. Орловский, д.ю.н. А.Ф. Нуртдинова.- М.: Юридическая фирма "КОНТРАКТ", "ИНФРА-М", 2003. – С. 80-85; Российское трудовое право: Учебник для вузов. Ответственный редактор – Заслуженный юрист РСФСР, д.ю.н., заведующий кафедрой трудового права юридического факультета МГУ, профессор А.Д. Зайкин. –М.: Изд-во НОРМА, 2000. – С. 155-158.



змiнами в організації виробництва та праці, що передбачають необхідність зміни умов трудового договору, тягне звільнення працівника у зв'язку із скороченням штату відповідно до ст. 103 проекту ТК. Тобто вказаний юридичний вчинок призводить до правових наслідків, на які воля працівника не спрямована: припинення трудового договору у зв'язку із скороченням штату.

Особлива роль у трудовому праві відводиться результативним діянням. На думку О.В. Барінова, в трудовому праві значну масу юридичних дій, пов'язаних з вольовою поведінкою працівників, доцільно розглядати в якості результативних дій¹⁹. Таке твердження, на нашу думку, є цілком обґрунтованим. У процесі праці відповідними суб'єктами здійснюється багато діянь, що мають юридичне значення. При цьому, часто правові наслідки пов'язуються не із спрямованістю волі суб'єкта, а із певним результатом. Так, відповідно до ст. 221 проекту ТК, виконання працівником умов та показників преміювання, тягне обов'язок роботодавця виплатити премію. Хороший результат роботи є результатом вольової поведінки, при цьому він тягне появу об'єктивних правових наслідків – виплати премії.

Другим видом юридичних фактів у класифікації за вольовою ознакою є юридичні події. Події – це такі життєві обставини, настання яких не залежить від волі і свідомості людей²⁰. Деякі автори ведуть мову не про волю і свідомість людей, а про волю суб'єктів відповідних правовідносин. Проте слід погодитися з думкою А.В. Полякова, що такого роду підхід видається малопродуктивним, оскільки в такому випадку один і той же юридичний факт може виступати в одних правовідносинах як дія, а в інших – як подія. Класифікація юридичних фактів повинна ґрунтуватися на походженні факту, а не на суб'єктивному відношенні до нього²¹.

В теорії права виділяють два види подій: абсолютні, які ніяким чином не пов'язані з діями людини, і відносні, які, навпаки, настають у результаті дій людей²². У трудовому праві юридичні факти-події пов'язуються, наприклад, із строками, які мають суттєве значення. Зокрема, закінчення строку трудового договору тягне його припинення з підстав, що передбачені ст. 96 проекту ТК. Закінчення річного строку з моменту накладення дисциплінарного стягнення, відповідно до ч. 8 ст. 390 проекту ТК, призводить до зняття такого стягнення. Закінчення місячного строку на оскарження незаконного звільнення, закріпленого в ч. 1 ст. 423 проекту ТК, за відсутності поважних на те причин його пропущення, призводить до неможливості захисту прав працівника в судовому порядку.

Важливе значення для трудового права має поділ юридичних фактів залежно від характеру правових наслідків²³. За цією підставою в теорії права виділяють правостворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі юридичні факти²⁴. Окрім трьох названих видів юридичних фактів, слід проаналізувати наявність інших видів юридичних фактів за досліджуваною ознакою. Так, С.С. Алексєєв ще називає правопризупиняючі і правопоновлюючі²⁵. В.І. Данілін і С.І. Реутов виділяють правоперешкоджаючі і правопоновлюючі юридичні факти²⁶.

Барінов О.В. Юридические факты в советском трудовом праве: Автореф. дисс... к.ю.н. – Л., 1980. – С. 15.

²⁰ Див. про це, наприклад: Зайкин А.Д. Правоотношения по пенсионному обеспечению. – М., 1974. – С. 146-147.

²¹ Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций.- СПб.: Издательский дом С.- Петербур. гос. ун-та, 2004.- С. 784.

²² Там само.

²³ Там само. – С. 785.

²⁴ Див. про це: Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин.- К.: Т-во "Знання", КОО, 2003.- С. 17-21.

²⁵ Алексєєв С.С. Общая теория права.- Т. 2.- Свердловск, 1973.- С. 73.

²⁶ Данилин В.И., Реутов С.И. Юридические факты в советском семейном праве. – Свердловск, 1989. – С. 17-18.



Правоперешкоджаючими юридичними фактами, на їхню думку, є ті, з якими пов'язане виникнення перешкод щодо реалізації своїх суб'єктивних прав, а правоправопонуваючими ті, з якими норми права пов'язують поновлення прав і обов'язків. Подібну думку знаходимо у О.В. Барінова. Він, зокрема, пише, що в системі трудового права особливе місце за своєю правовою і соціальною значимістю займають юридичні факти, з якими пов'язується поновлення порушених раніше прав суб'єктів трудових і пов'язаних з ними правовідносин, їх можна умовно назвати правопонуваючими юридичними фактами²⁷. Окрім цього, на його думку, юридичні факти можуть викликати призупинення окремих суб'єктивних прав або юридичних обов'язків, не призводячи до зміни або припинення відповідних правовідносин. Наприклад, відсторонення працівника від роботи (ст. ст. 87-93 проекту ТК), надання відпустки (ст. ст. 167-207 проекту ТК)). Не погоджуючись з думкою про існування правоперешкоджаючих юридичних фактів, вважаємо за доцільне, окрім їх трьох видів, відповідно до юридичних наслідків, виділяти правопрізупиняючі і правопонуваючі юридичні факти.

В теорії права мають місце й інші класифікації юридичних фактів. Так, за формою їх прояву виділяють позитивні і негативні юридичні факти. Позитивними юридичними фактами є собою життєві обставини, наявність яких тягне певні юридичнозначимі наслідки (наприклад, укладення трудового договору). Негативні юридичні факти, навпаки, являють собою такі життєві обставини, відсутність яких тягне певні юридичні наслідки (наприклад, за відсутності письмової пропозиції виборного органу первинної профспілкової організації не допускається розірвання трудового договору, у передбачених в проекті ТК випадках, з ініціативи роботодавця (ст. 125 проекту ТК)).

За характером дії юридичні факти можна поділити на факти одноразової дії і факти безперервної дії або факти-стани. Юридичні факти-стани мають широке застосування в трудовому праві. Так, наприклад, стан здоров'я має суттєве значення для змісту суб'єктивних прав і юридичних обов'язків сторін правовідносин, зокрема, він є перешкодою для продовження роботи працівника відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 110 проекту ТК.

З точки зору свого змісту юридичні факти поділяються на прості (одиничні) і складні (юридичні склади)²⁸. Прикладом останніх, на підставі яких виникають трудові правовідносини, можна назвати: обрання на посаду, заміщення посади за конкурсом, призначення на посаду та інші²⁹. Для позначення сукупності юридичних фактів у юридичній літературі використовують різні терміни: "фактичний склад" (М.М. Агарков), "юридичний склад" (О.О. Красавчиков), "складний юридичний факт склад" (В.Л. Гейхман, А.Д. Зайкін) та інші. Проте, ми погоджуємося з думкою В.В. Єрмоєнко, в тому, що слово "складний" слушно вживається в сполученні з терміном "юридичний факт", адже воно дозволяє із всієї сукупності юридичних фактів вирізнити складні і відбити в назві комплексність структури цього правового поняття. Стосовно фактичного складу, слово "складний" можна і не застосовувати, оскільки термін "склад" вже сам по собі відбиває комплексність структури цього поняття. Вживання слів "складний" і "склад" вказує також на тривалість процесу виникнення трудових правовідносин³⁰.

²⁷ Барінов О.В. Юридические факты в советском трудовом праве: Автореф. дисс... к.ю.н. – Л., 1980. – С. 13.

²⁸ Про це детально див.: Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2003. – С. 24-29.

²⁹ Див.: Бодерскова Г.С. Юридические факты в процессе развития трудового правоотношения: Автореф. дисс. к.ю.н. М., 1983. – С. 12.

³⁰ Єрмоєнко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: Дис... к.ю.н. Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 1998. – С. 80.



За результатами проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Ми не погоджуємося з тими авторами, які в одній класифікації з подіями і діями (за вольовою ознакою) виділяють юридичні факти-стани, оскільки в цьому випадку порушується правило формальної логіки про необхідність єдиної підстави для класифікації.

2. В класифікації юридичних фактів за вольовою ознакою розуміння дії охоплює і випадки бездіяльності, тому, на наш погляд, доцільно замість поняття “дії”, використовувати більш точне поняття “діяння”, яким охоплюються і дії і бездіяльність.

3. Ми погоджуємося з думкою О.В. Барінова про наявність у трудовому праві значної кількості результативних дій, коли правові наслідки пов’язані не із спрямованістю волі суб’єкта, а із певним результатом.

4. Деякі автори, при визначенні „події”, ведуть мову не про волю і свідомість людей, а про волю суб’єкта відповідних правовідносин. Ми погоджуємося з думкою А.В. Полякова, що такого роду підхід є малопродуктивним, оскільки один і той же юридичний факт може виступати в одних правовідносинах як дія, а в інших – як подія.

5. Не погоджуючись з думкою про існування правоперешкоджаючих юридичних фактів, вважаємо за доцільне, окрім їх трьох видів за юридичними наслідками виділяти правопризупиняючі і правопоновлюючі юридичні факти.

6. При визначенні складних юридичних фактів різними авторами використовуються різні визначення. Ми погоджуємося з думкою В.В. Єрьоменко, в тому, що слово “складний” слушно вживається в сполученні з терміном “юридичний факт”, оскільки воно дозволяє із всієї сукупності юридичних фактів вирізнити складні і відбити в назві комплексність структури даного правового поняття. Щодо фактичного складу, то слово “складний” можна і не застосовувати, оскільки термін “склад” вже сам по собі відбиває комплексність структури цього поняття.

