

ДЕФЕКТНІСТЬ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Висвітлюються проблеми дефектності юридичних фактів у трудовому праві. Визначається поняття дефекту юридичного факту, причини, що призводять до виникнення дефектів. Наводиться класифікація дефектів юридичних фактів та юридичних складів, що можуть мати місце у трудовому праві.

Ключові слова: дефект, дефектність, юридичний факт, юридичний склад.

Освещаются проблемы дефектности юридических фактов в трудовом праве. Определяется понятие дефекта юридического факта, причины, обуславливающие его возникновение. Приводится классификация дефектов юридических фактов и юридических составов, имеющих место в трудовом праве.

Ключевые слова: дефект, дефектность, юридический факт, юридический состав.

The article lights up the problems of imperfectness of legal facts in a labour law. The concept of defect of legal fact, reasons of his origin, is determined. Classification over of defects of legal facts and legal compositions is brought.

Key words: defect, imperfectness, legal fact, legal composition.

Для того, щоб правова норма почала діяти та застосовуватися, повинні виникнути фактичні обставини. Такі обставини, з якими пов'язується настання певних юридичних наслідків, у теорії права отримали назву юридичних фактів. Як писав професор О.О. Красавчиков, юридичні факти виступають в якості поєднучої ланки між нормою права та суб'єктивними правами (обов'язками) конкретного суб'єкта. Норма права може бути застосована, а особи можуть виступати в якості суб'єктів права лише тоді, коли у суспільному правовідношенні мають місце факти, визнані даною нормою юридичними¹. Однак інколи зв'язок юридичного факту і норми права є неповноцінним, що може проявлятися у дефекті самої норми або навіть її відсутності, а також у дефекті юридичного факту.

Отже, від того, наскільки точно, чітко й повно у нормативно-правовому акті відображена соціальна ситуація та викладений зміст юридичного факту, залежить правильність застосування цього нормативного акту на практиці. Таким чином, у процесі правотворчості перед законодавцем стоїть завдання максимально повно і точно відобразити у нормативно-правових актах багатоманітність суспільного життя у тому числі й за допомогою чіткого викладення юридичних фактів.

Якщо проблема юридичних фактів є достатньо опрацьованою як у теорії права, так і у галузевих науках, то питанню дефектності юридичних фактів присвячено не багато уваги. Одним з відомих дослідників, які ґрунтовно займалися цією проблематикою, є російський вчений В.Б. Ісаков. «У процесі встановлення юридичних фактів, зазначав він, нерідко виявляється, що вони мають різного роду недоліки, дефекти. В одних випадках, ці дефекти пов'язані із змістом юридичного факту (наприклад, відсутність необхідного стажу), в інших – із зовнішньою формою його вираження та закріплення (наприклад, дефект у документі, що посвідчує стаж)». За твердженням дослідника, дефектність юридичного факту може бути абсолютною та відносною. Абсолютна означає, що соціальна обставина взагалі втрачає юридичне значення, не може використовуватися як юридичний факт. Відносна – це дефектність тільки для конкретного правовідношення. Вона не виключає юридичної ролі факту в інших правовідносинах. Наприклад, невизнання стажу, який дає право на пенсію на пільгових умовах, не виключає використання цього юридичного факту для призначення пенсії на загальних умовах.

Дефектність юридичного факту має в своїй основі дефектність соціально-юридичної ситуації. Дефектною слід вважати таку ситуацію, в якій відсутні деякі необхідні ознаки або присутні ті, що не передбачені законодавством². Ці твердження на сьогодні розділяються більшістю вчених-правознавців.

Дефектні юридичні факти та склади – негативне явище у правовій системі. Виникнення юридичного факту з тою чи іншою вадою ускладнює процес правового регулювання трудових відносин, захист законних прав та інтересів громадян. Питання дефектності юридичних фактів у трудовому праві має істотне значення для правотворчої та правозастосовної діяльності, що зумовлює необхідність звернутися до ґрунтовного теоретичного розгляду цієї проблеми.

Поняття дефектності юридичних фактів сягає корінням ще у римське право, в якому існувало чимало суджень з приводу дефектів волі та волевиявлення при укладенні угод. При цьому римське право вимагало і суворого дотримання встановленого порядку при вчиненні юридичних дій, а будь-який «незначний» дефект міг викликати недійсність правочину.

Дефект – з лат. «defectus» – неповний, з вадою, з втратою³. На сьогодні у юридичній науці загально визнано, що юридичний факт визнається дефектним у тих випадках, коли його ознаки не відповідають моделі, закріпленій у гіпотезі юридичної норми. Наприклад, при укладенні трудового договору сторони включають до нього умову про встановлення тривалості робочого часу, що перевищує максимальну норму робочого часу, передбачену трудовим законодавством. Це породжує дефект даного трудового договору як юридичного факту.

Професор В.Б. Ісаков вдало продемонстрував дефектність юридичних фактів на прикладі ситуацій, пов'язаних з переведенням працівників. Три групи ситуацій він виділяє в якості основних: переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації; переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію у цій же місцевості; переведення на роботу в іншу місцевість. «Виходячи із змісту ч. 1 ст. 32 та ст. 33 КЗпП України, – зазначає вчений, до них примикають декілька більш вузьких груп ситуацій (модифікацій): переведення працівника на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією; тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором. Дефектними ситуаціями в даному випадку слід визнати переведення працівника на іншу роботу без його згоди та переведення працівника на іншу роботу при виникненні надзвичайних обставин без його згоди, якщо така робота протипоказана йому за станом здоров'я або строк переведення перевищує один місяць»⁴.

Таким чином, дефектність юридичного факту у трудовому праві можна визначити як невідповідність будь-якої ознаки, властивості чи характеристики реальної життєвої обставини (юридичного факту) вимогам норми трудового законодавства. При цьому слід звернути увагу, що дефектом виступає сама невідповідність, а дефектність є характеристикою якості юридичного факту.

У трудовому праві дефектність юридичних фактів тісно пов'язана з питанням недійсності договорів про працю, і, перш за все, трудового договору або окремих його умов. Специфіка дефектного трудового договору в тому, що, по-перше, навіть укладений незаконно, він породжує правомірні юридичні наслідки, по-друге, його, як правило, не можна визнати недійсним з моменту укладення, а тільки на майбутнє. Чинний Кодекс законів про працю України містить положення, що стосуються лише недійсності окремих умов, а не трудового договору в цілому.

Однак при цьому не передбачено правового механізму визнання умов договорів про працю, що погіршують становище працівників порівняно з законодавством, недійсними. Прогаальною у правовому регулюванні залишається також і питання визначення органів, які вправі визнавати умови договорів про працю недійсними, та юридичні наслідки такого визнання.

Вперше норми, які встановлюють недійсність трудового договору у цілому та наслідки визнання його недійсним, отримали втілення у проекті Трудового кодексу (реєстр. № 1108). Так, відповідно до ст. 54 проекту трудовий договір є недійсним у разі його укладення з особами без дотримання вимог щодо граничного віку прийняття на роботу; з особою, визнаною у встановленому порядку недієздатною та в інших випадках, встановлених Кодексом та законами. Трудовий договір може бути визнаний недійсним за рішенням суду, якщо його укладено під впливом оман, погрози, примушення; без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір) та в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами. Слід повністю погодитися з Г. І. Чанишевою та Б. А. Римарем, які критично оцінили включення до частин першої та другої ст. 54 проекту Трудового кодексу такого формулювання як «в інших випадках, встановлених цим Кодексом та законами», оскільки таке неконкретне формулювання не сприятиме ефективності норм Трудового кодексу, спричинить складності у правозастосуванні⁵.

Відповідно до ч. 1 ст. 55 проекту недійсність окремих умов трудового договору не тягне за собою визнання недійсним трудового договору в цілому. У такому разі роботодавець зобов'язаний, за згодою працівника, внести до трудового договору відповідні зміни. Більше того, недійсність трудового договору в цілому може бути підставою для припинення трудових відносин, якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудового договору, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону (ч. 2 ст. 55 проекту). Важливою гарантією для працівників при цьому є положення щодо збереження за працівником отриманої ним заробітної плати, інших матеріальних благ навіть у разі визнання трудового договору або окремих його умов недійсними (ч. 3 ст. 55 проекту).

Дефектні трудові договори можна згрупувати в залежності від того, який з елементів виявився дефектним, на договори з недоліком окремих умов, з недоліком суб'єктного складу та з недоліком волі.

У цьому зв'язку інтерес викликає дослідження питання співвідношення волі та волевиявлення суб'єктів трудових правовідносин. Зокрема О. Данилюк, аналізуючи цю проблему, звертається до поширених останнім часом випадків звільнення працівника «за власним бажанням» без виявлення такого бажання насправді, шляхом написання ним відповідної заяви вже при прийнятті на роботу без вказівки на конкретну дату. При цьому, як вказує дослідник, 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 працівника. В якості ще одного прикладу автор наводить ситуацію з прийняттям на роботу працівника з умовою про випробування. Проте, якщо дана умова не була належним чином оформлена (письмово закріплена в трудовому договорі), то вважається, що такого погодження не відбулося. Як наслідок, працівник вважається прийнятим на роботу без випробувального терміну, не дивлячись на наявність його волі до цього, оскільки відповідно до ст. 26 КЗпП України умова про випробування повинна бути застережена в

наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу⁶.

На думку Л. Солодовник, дослідження проблеми волі у юридичних актах є перспективним для теорії юридичних фактів трудового права. Юридичні акти – це свідомі і цілеспрямовані дії, направлені на досягнення конкретного правового результату. Тому тільки певна єдність волі та волевиявлення може бути підставою для юридичної оцінки поведінки суб'єкта та призвести до встановлення бажаних правових наслідків. І навпаки, для того, щоб констатувати правомірність настання відповідних наслідків необхідно встановити існування таких волевиявлень суб'єктів, які мали намір викликати передбачені законом наслідки. Тому, перевіряючи правомірність появи юридичних актів, необхідно переконатися у відсутності недоліків у волевиявленнях суб'єктів, які можуть спричинити дефектність таких фактів. У цьому випадку правомірність встановлення юридичних наслідків взагалі заперечується, або потребує додаткового підтвердження⁷.

Вагоме теоретичне та практичне значення має аналіз причин виникнення дефектів юридичних фактів, що надасть змогу запобігти виникненню подібних дефектів у майбутньому та беззаперечно позитивно відобразиться на правозастосовній практиці.

У науці існують різні погляди щодо причин виникнення дефектів юридичних фактів, найвагомішими з яких визнаються зміна юридичного значення та фальсифікація юридичних фактів. Оскільки суспільне життя не стоїть на місці, отже і факти не залишаються незмінними. Може змінитися громадська оцінка факту, його юридичне значення. Зміни у факті бувають і внутрішніми, прихованими. Вони можуть полягати у розходженнях між змістом факту та зовнішньою оболонкою його виразу. Наприклад, громадянин, який має диплом про спеціальну освіту, може з часом втратити необхідні знання та навички. Але юридичний факт (наявність спеціальної освіти) зовнішньо залишається без змін. Він зберігається, оскільки існує «зовнішня оболонка» – документ, диплом. «Плинність» соціальних фактів, здатність до їх внутрішньої трансформації має принципове значення. Вона повинна враховуватися при визначенні «конструкції» правового регулювання в тій чи іншій сфері відносин, у процесі кодифікації законодавства, у правозастосовній діяльності⁸. Отже, у правовому регулюванні триваючих правовідносин, зокрема трудових, повинен передбачатися періодичний контроль за юридичними фактами, на яких ґрунтується надання прав і покладення обов'язків. Деякі форми такого контролю передбачені законодавством про працю, наприклад, періодична атестація працівників, яка має на меті перевірку знань та професійних якостей працівника, або переобрання на посаду тощо.

Ще однією з причин дефектності може бути фальсифікація юридичних фактів. При цьому розмежовуються два види фальсифікації. По-перше, це штучна фабрикація фактичних обставин, що імітують юридичні факти з метою досягнення отримання прав або звільнення від обов'язків (наприклад, імітація хвороби), і, по-друге, створення фіктивних доказів (фальшивих документів, довідок, речових доказів) про неіснуючі юридичні факти. Розрізняють також повну, часткову фальсифікацію юридичного факту і фальсифікацію одного з елементів фактичного складу⁹. Незважаючи на те, що фальсифікація юридичних фактів є грубим порушенням, не завжди вона викликає належні наслідки. Зокрема, на даний час не передбачена відповідальність особи за надання, зокрема, при прийнятті на роботу фіктивних документів (характеристики, трудової книжки, диплому тощо).

Як вже зазначалося вище, істотне значення має і класифікація дефектних юри-

дичних фактів та складів. Вона сприятиме належній оцінці порушень у юридичних фактах та складах, правильному вирішенню дефектних ситуацій правозастосовними органами. Так, у загальній теорії права дефекти в юридичних фактах класифікуються залежно від їх юридичного значення та за ознакою виправлення останніх¹⁰. Така класифікація цілком може бути застосована і для дефектів юридичних фактів у трудовому праві.

В залежності від юридичного значення дефектів виділяють наступні різновиди: 1) неспроможність, коли соціальні факти лише імітують деякі юридично значущі обставини, хоча по суті не є ними. Факт, що юридично не відбувся, не може викликати правові наслідки (якщо він одночасно не є правопорушенням). Якщо ж позитивні правові наслідки помилково настали, вони підлягають повному та безумовному анулюванню; 2) недійсність, коли фактична передумова виникає з істотними порушеннями, при яких неможливим є настання правових наслідків. Прикладом першої групи дефектів може бути ситуація, коли трудовий договір був укладений шляхом видання роботодавцем наказу про прийняття на роботу працівника, але працівник так і не приступив до виконання своїх трудових обов'язків. Щодо другого різновиду дефектів, до них належать випадки визнання трудового договору недійсним, а саме, у разі укладення його з особами без дотримання вимог щодо граничного віку прийняття на роботу, або визнаними у встановленому порядку недієздатними тощо.

Неспроможність та недійсність факту близькі за юридичним значенням, але не тотожні. Для настання їх правових наслідків може бути передбачений різний процедурно-процесуальний порядок. Законодавство допускає в окремих випадках можливість виправлення недійсних фактичних передумов та надання їм юридичної сили. Щодо юридичних фактів і складів, які не відбулися, то вони за жодних умов не можуть бути визнані дійсними. Крім наведених вище неспроможності та недійсності, розмежовують також такий тип дефектності як часткова дефектність, коли у фактичній передумові можна розмежувати «здорову» та дефектну частину. Цей тип дефектності пов'язаний, як правило, з процедурною встановлення юридичних фактів, їх документальним оформленням¹¹. Наприклад, невидання роботодавцем наказу про прийняття на роботу працівника без поважних причин у випадку наявності письмового трудового договору між сторонами, як правило, не спричиняє визнання юридичного факту укладення такого договору недійсним, а свідчить лише про дефектність факту, яка може бути в подальшому усунена.

За ознакою їх виправлення, дефекти юридичних фактів можна поділити на: поправні (порушення, які можна виправити, відновивши повноцінність фактичної обставини). Прикладом поправного дефекту може бути, зокрема, пропуск строку. Так, відповідно до ч. 2 ст. 225 КЗпП України у разі пропуску з поважних причин встановленого для звернення до комісії по трудових спорах строку вона може його поновити; частково поправні (такі порушення, які можна виправити лише у певному обсязі) та непоправні (коли дефекти неможливо виправити; наявність непоправного дефекту викликає частіше за все повну недійсність юридичного факту).

Очевидно, що дефекти можуть траплятися не тільки в юридичних фактах, а й в юридичних складах. У структурі юридичного складу дефекти розмежовують на порушення в елементах юридичного складу і порушення у способі зв'язку елементів юридичного складу. Серед порушень в елементах юридичного складу

виділяють: дефектність елемента та наявність «зайвого» факту. Елемент складу може бути дефектним з різних причин. Наприклад, при укладенні трудового договору між працівником і роботодавцем – фізичною особою роботодавець повинен у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем проживання свого проживання (ст. 24-1 КЗпП України). При недотриманні встановленої законом процедури реєстрації трудового договору дефектним стає весь юридичний склад.

Одним із порушень у структурі юридичного складу, як зазначалося вище, є включення «зайвого» елементу, тобто коли за наявності всіх елементів юридичного складу виявляється, що до складу включений «зайвий» елемент, який докорінно змінює його соціальну сутність та юридичне значення. Прикладом може бути юридична ситуація з незадовільним результатом випробування при прийнятті на роботу, коли розірвання трудового договору з працівником здійснюється роботодавцем на підставі ч. 2 ст. 28 КЗпП України. Цей юридичний склад може зазнати змін у разі появи такого «зайвого» елементу, як вагітність жінки, якій встановлено випробування при прийнятті на роботу, оскільки згідно з ч. 3 ст. 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок за ініціативою роботодавця, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації не допускається. На думку Г.М. Чувакової, закріплений в законі обов'язок роботодавця працевлаштувати вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років та одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, є так званим «позитивним дефектом», соціальна роль якого полягає у наданні деяких переваг певним категоріям суб'єктів правовідносин¹².

На підставі вищевказаного можна прийти до висновку, що, виходячи із специфіки трудових правовідносин, яким притаманний тривалий та переважно безперервний характер, у тих випадках, коли це відповідає інтересам сторін (в першу чергу, працівника) норми трудового законодавства повинні бути спрямовані на збереження правових наслідків, що виникають з дефектних юридичних фактів або складів з подальшим можливим виправленням дефектів. Визнання таких наслідків недійсними у трудовому праві повинно відбуватися тільки у виключних випадках. Це, на думку автора, сприятиме в цілому стабільності суспільних відносин, врегульованих трудовим правом, а також більш надійному захисту прав та інтересів найманого працівника.

1. *Красавчиков О.А.* Юридические факты в советском гражданском праве. – М.: Гос. изд-во юрид. лит-ры, 1958. – С. 27. 2. *Исаков В.Б.* Юридические факты в советском праве. – М.: Изд-во «Юридическая литература», 1984. – С. 117. 3. *Даль В.И.* Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. – Т.1 – Репринт. изд. – М.: Рус. яз., 1989. – С. 434. 4. *Исаков В.Б.* Цит. работа. . – С. 118-119. 5. *Чанишева Г.Л., Римар Б.А.* Види трудового договору за законодавством України: Монографія. – Одеса: Фенікс, 2011. – С. 37-38. 6. *Данилюк О. В.* Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: Дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. – Одеса, 2008. – С. 42. 7. *Солодовник Л.В.* Юридичні факти у трудовому праві України: Дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05.– Х., 2004. – С. 101. 8. *Чувакова А. М.* Юридические факты, фактические составы и их дефекты. – Одесса: Феникс, 2009. – С. 79. 9. Там само. – С. 80. 10. *Исаков В.Б.* Цит. работа. – С. 119. 11. Там же. – С. 121. 12. *Чувакова А.М.* Цит. работа. – С. 77-78.