

АНДРОНОВА В. А.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

СПІВВІДНОШЕННЯ ЮРИДИЧНОГО СКЛАДУ ТА СКЛАДНОГО ЮРИДИЧНОГО ФАКТУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У теорії трудового права юридичний склад досить часто змішують із складними юридичними фактами. Однак з такою точкою зору не можна погодитися, оскільки, як зауважує В. Б. Ісаков, головна відмінність фактичного складу від складного юридичного факту полягає в тому, що фактичний склад — це система юридичних фактів, а складний юридичний факт — система ознак факту [1, с. 38]. З думкою вченого можна погодитися, так як ототожнювати складний юридичний факт з юридичним складом не можна. Юридичний склад є сукупністю окремих юридичних фактів, кожний з яких сам по собі може впливати на виникнення, зміну чи припинення правовідносин (хоча й інакше, ніж це відбувається у юридичному складі). Так, наприклад, звернення працівника до роботодавця з вимогою про переведення його на іншу роботу, коли в нього для цього є правові підстави (наприклад, професійне захворювання), автоматично не породжує зміни трудових правовідносин, однак створює обов'язок роботодавця відповідним чином відреагувати на таке звернення. У разі відмови роботодавця або ігнорування звернення працівника, такі його дії (бездіяльність) можуть бути оскаржені в судовому порядку, що свідчить про самостійне правове значення відповідних дій працівника. Якщо дії працівника були б юридично байдужими, то вони не вимагали б від роботодавця жодної реакції (реакція залежала б від «доброї волі» роботодавця). Відповідно таке звернення працівника вже саме по собі є юридичним фактом, яке породжує інший юридичний факт — видання наказу роботодавцем, а в своїй сукупності вони породжують такі правові наслідки, як зміну трудових правовідносин.

На відміну від юридичного складу, складний юридичний факт є одним фактом, складові частини якого є лише його ознаками та самі по собі окремо від нього жодного впливу на правовідносини не мають. Наприклад, особа, яка претендує на зайняття певної посади (наприклад, посади судді) повинна подати передбачений законом пакет документів (ст. 67 Закону України «Про судоустрій і статус судів»). Дії такої особи із збирання необхідних документів не можна вважати юридичними фактами — елементами юридичного складу, оскільки вони самі по собі жодних правових наслідків не спричиняють.

У науці трудового права існує дискусія щодо віднесення трудового договору до простого чи складного юридичного факту.

На думку О. А. Красавчикова, В. В. Єрьоменка, трудовий договір слід віднести до групи складних юридичних фактів, оскільки він передбачає наявність волевиявлення кожної з сторін трудового договору, а саме працівника і роботодавця, що і є умовою виникнення трудових правовідносин, тобто передбачає досягнення учасниками переддоговірних відносин взаємної згоди за усіма умовами трудового договору.

Для того, щоб відстояти свою точку зору, В. В. Єрьоменко наголошує, що трудовий договір є складним юридичним фактом не тільки з причини волевиявлення двох сторін, а ще за наявністю таких ознак складності останнього: необхідність реального виконання та інші чинники [2, с. 10; 3, с. 103–104]. Однак що вчений розуміє під «іншими чинниками», він не пояснює.

Іншої точки зору дотримується Р. З. Лівшиць, який зазначав, що угода сторін — найпростіша, нічим не ускладнена підстава виникнення трудових відносин. Вчений стверджує, що прийняття на роботу за угодою сторін — найпоширеніша підстава для виникнення трудових відносин, але не єдина, так як у законодавстві передбачені й інші підстави. Їх наявність — прояв диференціації трудового права, вона обумовлена необхідністю врахувати і відобразити особливості виникнення трудових договорів деяких категорій робітників і службовців. Та за якої б підстави не виникли трудові відносини робітників і службовців, вони завжди існують у формі трудового договору [4, с. 33].

П. Д. Пилипенко у своїй монографії зазначає, що аргументи, наведені В. В. Єрьоменко, не є переконливими, бо якщо й далі дотримуватись такої думки, то, наприклад, у цивільному праві будь-який договір можна відносити до складних юридичних фактів виникнення майнових правовідносин, що робити не можна. Прикладом складного юридичного факту у трудовому праві, як зазначає П. Д. Пилипенко, є правопорушення [5, с. 37–38].

Вказана вище точка зору має один суттєвий недолік — вона знецінює дії сторін трудових правовідносин, спрямовані на укладення трудового договору, нівелює їх юридичне значення. Так, якщо вважати укладення трудового договору одиничним юридичним фактом, то необхідно визнати, що складові цієї процедури не мають самостійного юридичного значення та самостійних юридичних наслідків. Однак це не так. Молодий спеціаліст, який з'явився за направленням від вищого навчального закладу для укладення трудового договору з підприємством, подає заяву про прийняття його на роботу; інвалід, звертаючись для працевлаштування на підприємство за відповідною квотою за направленням від центру зайнятості, подає заяву тощо. Вказані вольові дії осіб породжують обов'язок роботодавця укласти з ними трудовий договір, тобто є юридичними фактами-діями. Разом із зустрічними діями роботодавця — виданням наказу або фактичним допуском працівника до роботи вони утворюють юридичний склад фактів, який породжує

трудові правовідносини. Навіть у випадках звернення працівника із заявою про прийняття на роботу, коли роботодавець не зобов'язаний укладати з ним трудовий договір, роботодавець все одно повинен відреагувати на таку заяву (укласти трудовий договір або відмовити в його укладенні). Тобто і в цьому разі дії працівника можна вважати юридичними фактами.

Список використаних джерел

1. Исаков В. Б. Фактический состав в механизме правового регулирования /В. Б. Исаков. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1980. – 128 с.
2. Єрьоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 /В. В. Єрьоменко /Національна юрид. академія України ім. Я. Мудрого. – Х., 1998. – 18 с.
3. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве /О. А. Красавчиков. – М.: Госюриздат, 1958. – 182 с.
4. Лівшиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее /Р. З. Лівшиц. – М.: Наука, 1989. – 192 с.
5. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин /П. Д. Пилипенко. – К.: Т-во «Знання», КОО., 2003. – 146 с.

ПРИМІЧ Д. В.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ КЕРІВНИКУ ПІДПРИЄМСТВА У ВИПАДКУ ВІДСУТНОСТІ ВЕДЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах економічної кризи в Україні та спаду купівельної спроможності населення багато підприємств малого та середнього бізнесу знаходяться на межі виживання. Деякі суб'єкти господарювання аби не втрачати бізнес та власні активи змушені припинити діяльність на певний проміжок часу, тоді і виникають питання пов'язані з нарахуванням або можливістю не нарахування заробітної плати керівнику підприємства, яке фактично не здійснює господарської діяльності та відповідно до закону не може залишатись без керівного органу.

Згідно із статтею 65 Господарського кодексу України управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу. Власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або