

СУДОВИЙ ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Юридичні факти є рушійною силою трудових правовідносин, джерелом їх руху та розвитку, так як вони є передумовою виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, тобто обставинами об'єктивної дійсності, з якими закон пов'язує відповідні правові наслідки.

Під встановленням юридичного факту слід розуміти його офіційне підтвердження з наступною фіксацією у відповідних документах.

Відповідно до ч. 1 ст. 18 Закону України «Про судоустрій і статус судів» суди загальної юрисдикції спеціалізуються на розгляді цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних справ, а також справ про адміністративні правопорушення.

Отже, перше питання, яке постає у зв'язку із судовим порядком встановлення юридичних фактів у трудовому праві, це питання судової юрисдикції. В цьому контексті найбільш цікавим вбачається розмежування компетенції із встановлення юридичних фактів у трудовому праві між загальними та адміністративними судами.

За загальним правилом ст. 15 ЦПК України суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин.

Однак деякі категорії справ, які мають ознаки трудових спорів, можуть розглядатися в порядку адміністративного судочинства. Так, відповідно до ч. 1 ст. 2, п. 2 ч. 1 ст. 17 КАС України компетенція адміністративних судів поширюється на спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження та звільнення з публічної служби. Також в порядку адміністративного судочинства розглядаються справи щодо оскарження рішень, дій або бездіяльності суб'єктів владних повноважень, до компетенції яких входить встановлення та фіксація юридичних фактів у трудовому праві, якщо такими рішеннями, діями або бездіяльністю було порушено права та охоронювані законом інтереси працівників.

У порядку цивільного судочинства розглядаються спори щодо встановлення факту укладення трудового договору. Йдеться про випадки, коли роботодавець укладає з працівником цивільно-правовий договір, підміняючи трудові відносини цивільно-правовими. Для вирішення спору щодо правової природи укладеного договору працівник вправі звернутися з позовом до роботодавця до районного, районного у місті,

міського або міськрайонного суду про визнання укладеного договору трудовим договором і надання передбачених законодавством умов праці. У тих випадках, коли судом встановлено, що цивільно-правовим договором фактично регулюються трудові відносини між працівником і роботодавцем, до таких відносин застосовуються положення трудового законодавства.

Останнє положення не передбачено чинним КЗпП України. У ч. 8 ст. 6 проекту ТК України встановлено, що трудове законодавство не застосовується у разі, якщо фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором. Водночас у даній статті не йдеться про застосування трудового законодавства у випадках, коли судом встановлено факт існування трудових відносин. Видається доцільним доповнити частину восьму ст. 6 проекту ТК України наступним положенням: «Якщо між сторонами укладено договір цивільно-правового характеру, однак під час судового розгляду буде встановлено, що цим договором фактично регулюються трудові відносини між працівником і роботодавцем, до таких відносин слід застосовувати положення цього Кодексу».

Таким чином, переважна більшість судових справ, пов'язаних з встановленням юридичних фактів у трудовому праві, розглядається в порядку цивільного судочинства.

Дискусійним є питання про те, чи є юридичним фактом у трудовому праві рішення суду. Розробники проекту ТК України цілком слушно визнають рішення суду юридичним фактом. Наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 38 проекту ТК України у випадках, передбачених законодавством, нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі рішення суду. Відповідно до ст. 64 проекту ТК України роботодавець зобов'язаний прийняти працівника на роботу на підставі рішення суду. Таке законодавче врегулювання даного питання є правильним, оскільки цілком відповідає існуючій судовій практиці. У випадках, коли працівнику безпідставно відмовлено у прийнятті на роботу (якщо відмова мала місце за дискримінаційною ознакою, поставлено до працівника вимоги, які за законом або характером роботи не є необхідними, якщо працівник з'явився на роботу за направленням від вузу, центру зайнятості тощо), таку відмову в судовому порядку може бути визнано незаконною, а роботодавця — зобов'язано укласти трудовий договір з даним працівником.

У разі ухвалення судом рішення про визнання незаконним наказу (розпорядження) роботодавця про звільнення або переведення працівника на іншу роботу та поновлення працівника на раніше займаній посаді, таке рішення є підставою для відновлення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем.

У проекті ТК України передбачено також можливість припинення трудових правовідносин на підставі судового рішення (ст. 111). Дане положення відповідає існуючій судовій практиці.

Водночас вказані вище судові рішення не можуть самостійно породжувати або відновлювати трудові правовідносини. Для відновлення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем необхідними є два юридичних факти: рішення суду про поновлення на роботу та наказ (розпорядження) роботодавця про поновлення на роботі. Аналогічна ситуація відбувається і у випадку ухвалення рішення про визнання незаконною відмову у прийнятті на роботу.

Таким чином, в деяких випадках рішення суду може вважатися юридичним фактом у трудовому праві, однак воно матиме вплив на трудові правовідносини не самостійно, а лише у зв'язку з іншими юридичними фактами, тобто може бути лише елементом юридичного складу.

РИМАР І. А.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Трудовий договір є основним інститутом у системі трудового права. Він розглядається як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин і водночас, як форма залучення до праці. Трудовий договір широко використовується в усіх країнах з ринковою економікою для найму робочої сили.

Найповніше правова сутність трудового договору виражена в легальному його визначенні. Так, згідно з ч 1 ст. 21 КЗпП України, трудовий договір — це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий договір має свої зміст та форму — дві складові, які не можуть існувати окремо. Умови трудового договору, що становлять його зміст, прийнято поділяти на 2 види: необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові). Перші — це такі умови, які обов'язково мають бути відображені у трудовому договорі. Факультативні умови можуть і не включатися до змісту трудового договору, тобто його можна укласти і за відсутності таких умов. Однак якщо у процесі переговорів при укладенні