

СКЛАДНИЙ ЮРИДИЧНИЙ ФАКТ ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ПОНОВЛЕННЯМ НА РОБОТІ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ РАНІШЕ ВИКОНУВАВ ЦЮ РОБОТУ

Розкрито сутність такого складного юридичного факту як поновлення на роботі, що є підставою для вказаної процедури.

Ключові слова: юридичний факт, розірвання трудового договору, поновлення на роботі, ініціатива роботодавця.

Коли говорять про правове явище, не можна забувати про підстави, з якими закон пов'язує їх виникнення, зміну або припинення. Загальновідомо, що як такі розглядаються юридичні факти. У вітчизняній і зарубіжній науковій літературі існують різні визначення і тлумачення юридичних фактів. Проте всі вони зводяться до того, що будь-які юридичні факти – це конкретні (реальні) життєві обставини, з якими норма права пов'язує настання певних юридичних наслідків.

Навряд чи можна оспорити ту обставину, що серед теоретичних проблем юридичної науки немає більш практичної, ніж юридичні факти, оскільки остання є однією із значимих складових юридичної практики. Взагалі теорія юридичних фактів безпосередньо пов'язана з вирішенням практичних завдань юриспруденції. При застосуванні закону важливо не лише встановити всі необхідні для розв'язання справи юридичні факти, але і вірно їх кваліфікувати. Тому формування навиків роботи з юридичними фактами є найважливішою складовою правової культури професіонала [10, с. 7].

Разом із тим для настання деяких правових наслідків недостатньо одного юридичного факту, а необхідна сукупність юридичних фактів, іменована в науці фактичним складом або юридичним складом. Фактичний (юридичний)

склад – це система юридичних фактів, передбачених нормами права, як підстава для настання правових наслідків (виникнення, зміни, припинення правовідносин) [5, с. 4].

В юридичній літературі найбільш поширена точка зору про фактичний склад як комплекс різнорідних, самостійних життєвих обставин, кожна з яких може мати значення самостійного юридичного факту. За цим принципом фактичний склад відрізняють від складного юридичного факту, тобто від обставини, яка має складну будову і, отже, може бути виражена в різних характеристиках, але яка все ж залишається одним фактом [10, с. 36].

Деякі автори, класифікуючи юридичні факти, виділяють такий критерій як склад, підрозділяючи їх на прості та складні. При цьому під складними юридичними фактами розуміється фактичний склад, з чим навряд чи можна погодитися.

Існування складних юридичних фактів свідчить про те, що «вольовий критерій», згідно з яким усі юридичні факти підрозділяються на події та дії, не можна абсолютизувати. Як юридичні факти можуть виступати не лише «чисті» події та дії, але й складні фактичні обставини, що охоплюють своїм вмістом і те, й інше [1].

Фактичний склад відрізняється від складного юридичного факту тим, що він складається з різних юридичних фактів. Якщо складний юридичний факт – це багатоаспектне (одне ціле) явище, то фактичний склад – це сукупність різних явищ [4, с. 347]. Елементами юридичного факту є конкретні явища, які охоплюються певним юридичним фактом [3, с. 17].

Таким чином, складними називаються такі юридичні факти, які складаються з декількох елементів, що не є самостійними юридичними фактами [10, с. 51].

У п. 6 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) підставою розірвання трудового договору й відповідно припинення трудового правовідношення є конкретний юридичний факт – факт поновлення на роботі працівника (який раніше виконував цю роботу) [6]. Отже, заява працівника про

поновлення на роботі до компетентного органу, судове рішення про поновлення на роботі працівника, видання підприємством наказу (розпорядження) про поновлення працівника на роботі, згода власне самого працівника – це не що інше, як елементи складного юридичного факту – поновлення на роботі.

Розглянемо зазначені вище елементи складного юридичного факту як підставу для розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

1. Звернення особи, яку незаконно звільнили або перевели на іншу роботу, до суду з позовом про її поновлення на роботі.

Відповідно до ч. 1 ст. 233 КЗпП України працівник має право звернутися до суду за вирішенням індивідуального трудового спору про звільнення протягом одного місяця з дня вручення йому копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі звільнення без законної підстави або при незаконному переведенні на іншу роботу працівник має бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудові спори (ст. 235 КЗпП України). Позовна заява особи з проханням поновити її на роботі розглядається не як певна цінність сама по собі, а як діючий та можливий елемент складного механізму, оскільки для розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, необхідні й інші елементи.

2. Рішення компетентного органу про поновлення на роботі працівника.

Органами, що розглядають трудові спори про поновлення на роботі в Україні, визнаються районні, районні в місті, міські й міськрайонні суди (ст. 232 КЗпП України).

Якщо сам працівник не бажає повертатися на колишнє місце роботи і лише просить визнати його звільнення неправильним, суд обмежується визнанням звільнення незаконним без поновлення особи на колишній роботі, оскільки саме від неї (її волевиявлення) залежить підтримання позовних вимог у повному або частковому обсязі. Працівники, що звертаються до суду за

захистом свого порушеного права, досить рідко використовують такий спосіб як поновлення на колишній роботі, оскільки не бажають повертатися до того роботодавця, який обійшовся з ними несправедливо. Таким чином, звільнення нового працівника може і не настати, якщо трудівник, що поновлюється, вже працевлаштувався на роботу в інше підприємство, установу, організацію і від поновлення відмовляється. У цьому випадку факт звільнення без законної підстави або з порушенням встановленого порядку має значення лише для зміни формулювання причини звільнення й визнання за звільненим працівником безперервного трудового стажу, а також для отримання середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 235 КЗпП України).

У понятті юридичного факту В. Б. Ісаков виділяє два моменти: матеріальний – наявність явища дійсності (події або дії) та юридичний – його передбачуваність у нормах права [5]. Для судового рішення як юридичного факту також справедливо це зауваження. З точки зору матеріального явища, судові рішення – це процесуальний документ, що володіє всіма необхідними передбаченими законом реквізитами, постановлений відповідно до закону. Правовий момент судового рішення як юридичного факту – це можливість дії рішення на процесуальні й деякі матеріальні правовідносини.

В. В. Ярков виділяє специфічну функцію процесуального юридичного факту в механізмі правового регулювання. Дійсно, процесуальне відношення за своєю суттю не може залишатися нескінченним і незмінним, воно має мету – вирішення спору, і один із способів такого вирішення – судові рішення. Воно виноситься, коли до участі у справі притягнуто всіх зацікавлених осіб, розглянуто представлені суду докази, вислухано пояснення сторін і третіх осіб, висновки компетентних органів. Таким чином, рішення виноситься на основі оцінки процесуальних юридичних фактів, що мали місце при провадженні у справі, і фактів матеріального права, встановлених при провадженні у справі [9].

Звідси випливає, що поновлення працівника засноване на юридичних фактах матеріального права (незаконного звільнення або переведення працівника), що виникли до і поза процесом, підтверджених актом застосування права.

Особливостями розгляду таких справ є те, що юридичний факт, який встановлюється судом, повинен мати обов'язкову письмову форму – судове рішення. Відсутність такої форми вказує на те, що такий юридичний факт є не встановленим [11, с. 173].

Зазначимо, що нечіткі формулювання в рішенні, наприклад, «поновити на роботі» без вказівки професії або посади працівника, може привести до неналежного його виконання. Ухвалюючи рішення про поновлення на роботі судам необхідно обов'язково вказувати, на якій саме роботі або на якій саме посаді поновлюється працівник.

Тільки суд може забезпечити виконання правової норми. Прийняте ним відповідне рішення стає тим ключовим елементом, що опосередковує наступні та скріплює їх в єдиний юридичний факт. Рішення суду спричиняє виникнення персональних юридичних прав і обов'язків суб'єктів.

У той же час, у випадку невиконання боржником (власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, фізичною особою, фізичною особою – підприємцем, який прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення) рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника, державний виконавець на підставі заяви працівника з доданим до неї виконавчим листом відкриває виконавче провадження і направляє боржникові пропозицію про негайне виконання рішення (тобто виникають правовідносини, щодо примусового виконання судового рішення), і водночас може виникнути комплекс правовідносин щодо застосування до роботодавця майнової відповідальності. А також у разі повторного невиконання рішення боржником без поважних причин державний виконавець звертається до правоохоронних органів з поданням (повідомленням) про притягнення боржника до кримінальної відповідальності

відповідно до закону (статті 75, 76, 89 Закону України «Про виконавче провадження»). У зв'язку з цим варто відзначити, що один юридичний факт може викликати комплекс зв'язків, що відносяться до різних галузей права.

3. Наказ (розпорядження) роботодавця про поновлення працівника.

Відповідно до п. 34 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 рішення суду про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу [8]. Також у ч. 1 ст. 76 Закону України «Про виконавче провадження» зазначено, що виконання рішення вважається закінченим з дня видачі відповідного акта (тобто наказу, розпорядження) органу, що прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника [7]. Звідси випливає, що складний юридичний факт набуде свого комплексного вигляду тільки після видання роботодавцем відповідного наказу.

4. Рішення суду про поновлення надає право особі, а не її обов'язок стати до роботи, реалізувати яке – це її рішення. У зв'язку з цим для звільнення працівника, якого прийнято на місце незаконно звільненого або переведеного, недостатньо самого рішення суду й факту видання наказу; потрібно ще, щоб поновлена особа фактично приступила до роботи, у чому і проявляється її згода. Отже, цей зв'язок багато в чому визначає саме елемент вільної волі людини.

Треба пам'ятати, що дії роботодавця повинні відповідати вимогам правової норми, в якій передбачена реальна умова, з якою пов'язано правомірне звільнення новоприйнятої особи. Указана підстава п. 6 ст. 40 КЗпП України може застосовуватися лише в разі неможливості переведення працівника з його згоди на іншу роботу (ч. 2 ст. 40 КЗпП України). Закріплена умова сама по собі не є юридичним фактом, але вона має юридичне значення. Адже, недотримання цієї норми закону спричинить передбачені законодавством наслідки – потребу поновлення його на колишній роботі. Таке рішення може бути винесено, якщо працівник підлягав звільненню за вказаною підставою і якщо інша робота дійсно була, але її не було йому запропоновано.

Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [8].

З наведеного формулювання випливає, що правило, закріплене в ч. 2 ст. 40 КЗпП України, означає, що роботодавець повинен запропонувати працівникові не лише вакантні посади, аналогічні тій, яку він обіймає, але й вакантні нижчестоящі посади або нижчеоплачувані роботи. Поширеною помилкою на практиці є нерозуміння власником або уповноваженим ним органом необхідності пропонувати в порядку переведення абсолютно всі вільні вакансії, що наявні у роботодавця, враховуючи навіть ті, на які працівник, з усією вірогідністю, напевно не погодиться.

Така робота не повинна бути протипоказана працівникові за станом здоров'я й необхідно враховувати здатність працівника виконувати запропоновану йому роботу з погляду його освіти, кваліфікації, досвіду роботи. Якщо робота вимагає наявності у працівника спеціального права або ліцензії, тоді пропонувати її працівникові, який не володіє таким правом, не потрібно.

Не дивлячись на те, що по кількості ознак складний юридичний факт не поступається фактичному складу, ця юридична модель фіксує вельми своєрідну ситуацію.

У зв'язку з категорією складного юридичного факту виникає питання про їх юридичне значення. Зокрема, закріплення складних юридичних фактів у законодавстві України – це в цілому позитивний фактор. Важливо тільки, аби таке закріплення було об'єктивно обґрунтованим. Оскільки соціальні ситуації є багатограними, то використання складних юридичних фактів сприяє системному підходу у правовому регулюванні правових відносин (в тому числі і правовідносин у сфері несамотійної праці, тобто трудових) [3, с. 17].

Для докладнішого дослідження складного юридичного факту, який лежить в основі розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, необхідно

систематизувати елементи, що входять у нього. Найпоширенішим критерієм класифікації юридичних фактів у науковій літературі є вольовий. За названою ознакою виділяють дві групи юридичних фактів: дії та події.

Події часто безпосередньо не впливають на динаміку правовідносин, а лише служать приводом для дій. Зазвичай до подій відносять вплив часу. Наприклад, судові рішення набере чинності, коли закінчиться строк подання апеляційної скарги. У науковій літературі події класифікуються за походженням, залежно від повторюваності, протяжністю у часі, за кількістю учасників, характером наступивших наслідків тощо. Проте для цілей нашого дослідження диференціація за зазначеними ознаками недоцільна.

З точки зору відповідності або невідповідності праву необхідно розрізняти правомірні й неправомірні дії. Переважна більшість учених підрозділяють правомірні дії залежно від юридичної спрямованості на юридичні акти, тобто дії, що спеціально здійснюються людиною з метою вступу до певних правовідносин, і на юридичні вчинки, тобто дії, спеціально не направлені на виникнення, зміну або припинення правовідносин, проте спричиняють за собою такі наслідки незалежно від бажання особи. Ведучи мову про розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, слід зазначити, що правомірні дії, які породжують складний юридичний факт, є юридичними актами.

Дослідниками юридичні факти класифікуються й за іншими підставами. Так, за правовими наслідками, до яких призводить юридичний факт, вони поділяються на правостворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі.

З приводу цієї класифікації С. С. Алексєєв пише, що правові наслідки, які виникають в результаті здійснення юридичних фактів, дуже різноманітні, тому дана класифікація є досить умовною, оскільки має видимі прогалини [10, с. 22].

Як підкреслює О. В. Данилюк, крім правостворюючих, правозмінюючих і правоприпиняючих юридичних, у трудовому праві необхідно виділити ще правопризупиняючі та правопоновлюючі факти [2, с. 8].

Справді, факт поновлення працівника на роботі породжує між працівником і роботодавцем передбачений законом правовий зв'язок (правовідносини; повертає втрачений стан), одночасно, у зв'язку з цим він може спричинити зміну в юридичному змісті правових відносин у особи, яку взято на місце поновленого (якщо є можливість перевести працівника за його згодою на іншу роботу), або припинити правовідносини з новоприйнятим працівником у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Звідси випливає, що зазначений складний юридичний факт можна віднести до декількох класифікаційних видів. Між тим, як справедливо відзначає Г. М. Чувакова, доцільно виділити змішаний вид юридичних фактів і доповнити ним дану класифікацію, що допоможе вирішити колізійні питання [10, с. 23].

Отже, поновлення на роботі – складний юридичний факт, що являє собою коло обставин, які безпосередньо пов'язані з цією ситуацією, та відображують специфічні умови її виникнення.

Проведений у межах даної статті аналіз дозволяє усвідомити особливості складного юридичного факту, що лежить в основі розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Список літератури:

1. *Бабаєва В. К.* Теория государства и права : учеб. / В. К. Бабаев. – М. : Юристъ, 2003. – 592 с.
2. *Данилюк О. В.* Юридичні факти, як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Данилюк. – О., 2007. – 19 с.
3. *Данилюк О.* Фактичні склади у трудовому праві України / О. Данилюк // Право України. – 2007. – № 7. – С. 15–19.
4. Загальна теорія держави і права / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін. – Х. : Право, 2002. – 432 с.
5. *Исаков В. Б.* Фактический состав в механизме правового регулирования / В. Б. Исаков. – Саратов : Изд-во Саратовск. ун-та, 1980. – С. 27.
6. Кодекс законів про працю Української РСР // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
7. Про виконавче провадження : Закон України від 21.04.1999 р. № 606-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 24. – Ст. 207.

8. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Трудове право України : зб. нормат.-правових актів / [упоряд. П. А. Бущенко, І. А. Ветухова]. – Х. : Консум, 2001. – 464 с.

9. Тихонькова Н. В. Проблемы судебного решения как юридического факта : автореф. дис. на соиск учен. степ. канд. юрид. наук : 12.00.03 / Н. В. Тихонькова. – С., 2000. – 22 с.

10. Чувакова А. М. Юридические факты, фактические составы и их дефекты : моногр. / А. М. Чувакова ; под. ред. Ю. Н. Оборотова ; Одес. нац. юрид. акад. – О. : Феникс, 2009. – 112 с.

11. Ясинюк М. Встановлення фактів, що мають юридичне значення / М. Ясинюк // Підприємство, господарство і право. – 2008. – № 11 – С. 172–174.

Дума О. О. Сложный юридический факт как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя или уполномоченного им органа в связи с восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу.

Раскрывается сущность такого сложного юридического факта как восстановление на работе в качестве основания для указанной процедуры.

Ключевые слова: юридический факт, расторжение трудового договора, восстановление на работе, инициатива работодателя.

Duma O. O. Complex legal fact such as employment contract termination by the employer or by an authorized body in connection with the renewal of the employee who previously performed this work

In this article is disclosed the essence of complex legal fact. Attention is concentrated on elements of such complex legal fact, such as renewal at work, such as grounds for mentioned procedure.

Key words: legal fact, employment contract termination, renewal at work, initiative of employer.