

КЛАССИФИКАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

© 2015 Хавжокова Залина Борисовна

кандидат юридических наук, доцент

© 2015 Бейтуганова Залина Хажмуратовна

© 2015 Шогенова Фатима Олеговна

кандидат экономических наук, доцент

© 2015 Литягина Алла Сергеевна

Кабардино-Балкарский государственный университет

360004, Кабардино-Балкарская Республика, г. Нальчик, ул. Чернышевского, д. 173

E-mail: rado10101@rambler.ru, A.Khidzev@mail.ru,

Shogenova75@mail.ru, alla7878@bk.ru

Анализируется применение общепринятой теоретической классификации юридических фактов к материалу трудового права. Особое внимание уделяется сложному юридическому составу как основанию возникновения трудового правоотношения.

Ключевые слова: юридические факты, трудовое правоотношение, трудовой договор.

Правовое регулирование общественных отношений, в том числе и отношений, связанных с трудом, опирается на объективную действительность. Ее важнейшей частью являются жизненные обстоятельства, с которыми связываются различные последствия, имеющие юридическое значение - юридические факты. Данная правовая категория известна еще со времен Римского права. Первоначально возникнув как категория гражданского права, что было связано с развитием права собственности, юридические факты становятся общетеоретическим понятием. Ныне вряд ли найдется учебник по теории права, который не содержит соответствующего раздела. Причем принципиально важно, что категория “юридический факт” возникла не как результат умозрительного развития какой-либо философской системы. Она развивалась из потребности юридической практики, из стремления охватить единым понятием разнообразные предпосылки движения конкретных правовых отношений. Познание природы и роли юридических фактов имеет исключительно важное значение как в области нормотворчества, так и в сфере правоприменения. Не случайно не только общая теория права, но и все отраслевые науки уделяли и продолжают уделять пристальное внимание проблемам этой группы правовых явлений. Однако в науке трудового права юридические факты относятся к числу наименее разработанных

проблем. Несмотря на то, что существуют источники, хотя бы в некоторой степени касающиеся проблемы юридических фактов, приходится констатировать, что глубокого комплексного исследования данной темы в науке трудового права не состоялось.

Применяя общепринятую теоретическую классификацию юридических фактов к материалу трудового права, нужно отметить, что гипотезы норм законодательства о труде определяют юридические факты двух видов. Во-первых, это факты, условно говоря, “прямого действия”, т.е. такие обстоятельства, которые совершенно четко определены в законодательстве и наступление которых в реальной жизни автоматически влечет за собою наступление предусмотренных этим законодательством юридических последствий. Такого рода обстоятельства можно определить как статутные юридические факты. Во-вторых, это факты, устанавливающие юридические рамки, в пределах которых участники общественных отношений могут самостоятельно формулировать те обстоятельства, наступление которых влечет возникновение, изменение или прекращение субъективных прав или обязанностей. В качестве достаточного яркого примера можно привести установление в договоре с руководителем или членом коллегиального исполнительного органа организации самостоятельных оснований для прекращения действия этого договора: возможность прекращения

трудового договора по одному из таких оснований предусмотрена в статутном праве (Трудовой кодекс РФ), само же основание формулируется сторонами трудового договора.

В основе возникновения трудового правоотношения лежат правообразующие юридические факты, однако не все они могут порождать трудовое правоотношение. Так, совершенно очевидно, что это не могут быть юридические факты - события. Среди фактов-действий не могут порождать трудовое правоотношение правонарушения и юридические поступки. Понятно, что если допустить возможность существования в качестве основания возникновения трудового правоотношения такого рода юридических фактов, то это будет означать не что иное, как легализацию принудительного труда¹.

В основе возникновения трудового правоотношения могут находиться исключительно правомерные действия его потенциальных сторон, направленные на установление взаимных прав и обязанностей в связи с реализацией работником своей способности к труду. Такого рода акты, совершаемые автономными в своем поведении субъектами, преследующими свои собственные экономические интересы, относятся к категории сделок.

Важнейшим среди юридических фактов, лежащих в основе трудового правоотношения, выступает трудовой договор - акт свободного волеизъявления юридически свободных субъектов трудового права - работника и работодателя.

В ряде случаев основанием возникновения трудового правоотношения является сложный юридический состав, когда кроме трудового договора необходимы другие юридические факты: избрание на должность, избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначение на должность, направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты, судебное решение.

В трудовом праве присутствует деление юридических составов, во-первых, на завершённые и незавершённые и, во-вторых, на простые и сложные.

Под завершёнными фактическими составами понимаются составы, в которых процесс накопления юридических фактов закончен и правовые последствия наступят или могут наступить; в незавершённом же составе процесс накопления фактов, необходимых для наступления юридических последствий, не закончен, и каждый из таких уже наличных фактов "сработает" тогда, когда появится последний, завершающий факт².

Категория завершённых и незавершённых юридических составов имеет еще один аспект.

В одном случае, как это и отмечалось выше, незавершённость юридического состава не влечет никаких правовых последствий, и только наличие всех компонентов юридического состава порождает такие последствия. Например, из того, что договор о полной материальной ответственности может быть заключен с лицом, достигшим 18-летнего возраста, следует вполне определенный вывод: полная материальная ответственность в данном случае возможна только при одновременном наличии двух условий (факта достижения работником указанного возраста и факта заключения договора о полной материальной ответственности).

Однако в ряде случаев мы наблюдаем, возможно, растянутый во времени процесс формирования юридического состава. Типичный пример тому - увольнение в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ). Здесь выявляется такая последовательность: а) дисциплинарный проступок (первый юридический факт); привлечение работника к дисциплинарной ответственности (второй юридический факт); в) совершение в течение 12 последующих месяцев нового дисциплинарного проступка (третий юридический факт). Каждый из перечисленных фактов породил свои правовые последствия, однако лишь в своей совокупности эти факты образовали состав, который породил право работодателя осуществить увольнение.

Простыми признаются фактические составы, включающие в себя факты, относящиеся к одной и той же отрасли права (или отрасли законодательства); сложные составы включают в себя факты, относящиеся к нескольким отраслям права (законодательства).

Сложный характер юридических составов в данном случае подразумевает, что он включает в себя юридические категории, по крайней мере, двух отраслей права. Следовательно, суть его заключается в том, что категории, относящиеся к разным отраслям, вызывают юридический результат в рамках одной отрасли. Например, работник может быть уволен за совершение по месту работы хищения в случае, если факт хищения установлен приговором суда или органом, правомочным налагать административные взыскания (подп. "г" п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Круг фактических обстоятельств, лежащих в основе изменения и прекращения трудового правоотношения, в отличие от правоустанавливающих

юридических фактов, довольно широк. С точки зрения своего волевого содержания, юридическими фактами, обуславливающими изменение и прекращение трудового правоотношения, могут быть как действия, так и события и состояния.

Например, в качестве событий, изменяющих содержание трудового правоотношения, можно считать несчастный случай на производстве, повлекший ухудшение состояния здоровья работника, изменения в организации производства и труда, ставшие причиной изменения существенных условий трудового договора, и т.п.

Правда, нужно подчеркнуть, что общий принцип свободы распоряжения работником своими способностями к труду предполагает недопущение элементов принудительного труда в рамках трудового правоотношения. Из этого следует, что все указанные выше юридические факты - события обычно влекут изменение содержания трудового правоотношения только при условии соответствующего волеизъявления работника: если работник согласен на изменение существенных условий его трудового договора, такое изменение (а следовательно, и содержание его субъективных прав или обязанностей) происходит; отсутствие на то согласия работника влечет, по общему правилу, прекращение трудового правоотношения. Таким образом, правоизменяющие юридические факты - события в рамках трудового правоотношения обычно имеют сложный состав, ибо они сочетаются с актами положительного или отрицательного волеизъявления работника³.

Правоизменяющими и правопрекращающими юридическими фактами являются и состояния. Следует отметить, что юридические факты - состояния могут быть правоотношениями (ученичество), а могут и не быть ими (состояние здоровья, состояние беременности). Состояние здоровья как основание изменения правоотношения, в свою очередь, может быть связано с несоответствием работе, а также вызывать юридические последствия независимо от ее результатов, если медицинское заключение императивно указывает на противопоказания работе.

Что касается правоизменяющих и правопрекращающих фактов - действий, то они могут быть как правомерными, так и неправомерными (правонарушениями), как простыми, так и сложными, исходить от сторон трудового правоотношения и от третьих лиц.

Особого уточнения заслуживает вопрос о механизме действия статутного субъективного права и роли в этом механизме волеизъявления работника. Как можно заметить, наличие хозяйской власти у

работодателя позволяет ему своими актами, т.е. в одностороннем порядке, обеспечивать обязывание работника. Со своей стороны, будучи подчиненным этой власти, работник сам по себе не обладает возможностью одностороннего обязывания работодателя. Однако в ряде случаев акт его волеизъявления имеет существенное юридическое значение как фактора, обеспечивающего действие статутного субъективного права. Стало быть, обязывание работодателя в данном случае возможно при наличии "двойного" волеизъявления - государства в форме закона и конкретного акта воли работника. В этом находит свое проявление защитная функция трудового права.

Например, по ст. 93 Трудового кодекса РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Следовательно, в данном случае мы имеем дело с субъективным правом перечисленных категорий работников на изменение указанного условия труда, сопровождаемым соответствующей обязанностью работодателя, причем данная норма законодательства сформулирована как безусловно императивная. Однако она не является нормой прямого, автоматического действия, ибо предполагает наличие акта волеизъявления работника. Таким образом, подобное волеизъявление и есть юридический факт, который сам не порождает субъективного права (обязанности), т.е. не является источником права, но выполняет роль необходимого условия, приводящего эти право и обязанность в действие.

Таким образом, для трудового права, как и для других отраслей, характерно широкое использование различных единичных юридических фактов и сложных юридических составов, что является одним из свидетельств того, что между отраслями права нет "китайских стен" и что любая отрасль права живет и развивается лишь в качестве неотъемлемой части единого организма, именуемого правом.

¹ Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений. Москва, 2004. С. 21.

² Трудовое право России : учебник / под ред. В.М. Молодцова, С.Ю. Головиной. Москва, 2014.

³ Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. Москва, 2014.