

О.В. Лавриненко, профессор кафедры гражданского права и процесса Донецкого юридического института Луганского государственного университета внутренних дел Украины, кандидат юридических наук, доцент

СИСТЕМА ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ В СТРУКТУРЕ ОБЩЕГО И СПЕЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ О ТРУДЕ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

На основе анализа положений общего учения о юридических фактах автором рассмотрена система юридических фактов в структуре общего и специального законодательства Украины о труде и обоснованы предложения по усовершенствованию контрактной формы трудового договора – центрального юридического факта в сфере правового регулирования трудовых и смежных отношений, в том числе при прохождении гражданами государственной службы в органах внутренних дел Украины.

Исследованию системы юридических фактов уделено пристальное внимание в общей и отраслевой науках. Вместе с тем, принимая во внимание, что определение контракта о службе в ОВД в специальном законодательстве Украины о труде не содержится, а типовая (примерная) форма такого контракта до сих пор не разработана, ряд важных вопросов остается открытым не только на уровне правоприменительной практики, но и в научной доктрине трудового права. Изложенное и обусловило выбор цели настоящего исследования – уточнение структуры и значения юридических фактов в системе специального законодательства о службе в ОВД. Отдельное внимание уделено анализу контракта о службе как основания возникновения служебно-трудового отношения работника ОВД, его правового и социально-экономического значения и места последнего в общей и отраслевой системах юридических фактов.

В общей теории права из комплекса юридических явлений, которые имеют влияние на существование правоотношения, только юридические факты считаются, собственно, основаниями возникновения, изменения и прекращение последних. По мнению В.И. Прокопенко, правосубъектность и нормы являются «условиями возникновения трудовых правоотношений» [9, с. 163], а В.И. Гойхман-Червонюк выделяет не три (правовые нормы, правосубъектность, юридические факты), а пять таких предпосылок возникновения правоотношений: кроме уже указанных, он называет еще «интерес управомоченного лица и поведение участников правоотношения» [2, с. 227]. Две компоненты (нормы трудового права и трудовая правосубъектность), по мнению большинства исследователей, лишь создают возможности для динамики правоотношения, которое реализуется благодаря юридическим фактам, поэтому нормы права и правосубъектность – это не основания, как отмечает О.А. Красавчиков, а «...предпосылки для возникновения, изменения или прекращения трудового правоотношения» [11, с. 84]. Этот тезис применительно к сфере действия норм современного трудового права обосновывает и П.Д. Пилипенко, когда пишет: «Поскольку и нормы трудового права, и правосубъектность как предпосылки существования правоотношения – явления стабильного характера, а их наличие большей частью презюмируется, то юридическое значение для возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения имеют лишь юридические факты» [7, с. 11].

Несмотря на наличие ряда фундаментальных трудов по проблеме юридических фактов в общей теории права, а также отраслевых науках, следует признать, что по-прежнему существуют различные подходы к формулированию дефиниции этого понятия, определения его содержания. Наиболее удачным представляется подход, согласно которому для признания общественного факта юридическим требуется его соответствие определенным требованиям (критериям), а именно: должен быть факт реальной действительности, невыдуманное событие, явление материального мира. Такой факт должен состояться в действительности или продолжать существовать на данный момент. Выдуманные явление или события, которые могут прогнозироваться, если их возникновение в будущем не вызывает сомнений, не могут рассматриваться как юридические факты (материальный критерий); юридический факт всегда должен быть отображен в норме права и определять конкретное содержание ее гипотезы. Именно благодаря правовым нормам из всей массы социальных фактов выделяется определенная их часть, которым и предоставляется юридическое значение (правовой критерий) и, наконец, признаком юридического факта (сущностным критерием) является то, что с его появлением возникают, изменяются или прекращаются определенные правовые отношения, что и детерминирует соответствующие юридические следствия.

Возникновение правоотношений обусловлено одним юридическим фактом или их совокупностью (юридическим составом). Основанием возникновения трудовых отношений, в частности, являются правомерные, взаимосогласованные и осознанные действия, а трудовой договор (контракт), легальное определение которых содержится в ст. 21 КЗоТ Украины, – традиционно рассматривается как универсальное, главное основание возникновения трудовых отношений. Служебно-трудовое правоотношение с работником ОВД, в том числе и милиции, возникает в соответствии со ст. 17 закона Украины от 20 декабря 1990 г. «О милиции» [6] на контрактной основе, то есть контракта о службе.

В литературе обоснованно отмечается, что из всех оснований, которые обеспечивают динамику (реализацию) общественно-трудовых отношений, наиболее важными являются юридические факты, которые устанавливают трудовые права и обязанности участников трудового правоотношения, поскольку такие юридические факты создают фундаментальную основу для дальнейшего развития других отношений работников и работодателей в процессе существования трудового правоотношения [12, с. 59]. С юридическими фактами непосредственно связана динамика трудового правоотношения, а потому по юридическим последствиям можно выделить три этапа существования трудового правоотношения – его возникновение, изменение и прекращение. При этом «...наиболее важным является, бесспорно, – пишет П.Д. Пилипенко, – этап возникновения правоотношения. Без этого этапа вообще нельзя было бы говорить о правоотношении в любой сфере общественной жизни и в том числе в области общественно-трудовых отношений. Поэтому не удивительно, что большинство научных исследований юридических фактов по трудовому праву касаются, собственно, этапа возникновения трудового правоотношения. Итак, возникновение (появление) правовых отношений всегда выступает обязательным этапом динамики трудовых и тесно связанных с ними правоотношений» [7, с. 14]. Справедливо обращает внимание и В.С. Венедиктов: «Основным и центральным институтом трудового права Украины является трудовой договор. Трудовой договор как правовой институт характеризуется совокупностью правовых норм, регулирующих: порядок возникновения трудовых правоотношений; порядок изменения трудовых правоотношений; порядок прекращения трудовых правоотношений. Будучи ведущей организационно-правовой формой применения труда граждан, трудовой договор является базой для существования и развития отношений по применению труда, регулируемых нормами трудового права Украины» [1, с. 77]. Автор этой публикации разделяет тезис о центральном месте института трудового договора в системе отраслевых правовых институтов. Изложенное дает основание считать и контракт о службе не только основанием возникновения, но и основой (субстратом) дальнейшего существования (динамики) служебно-трудового правоотношения работника ОВД.

Контракт о службе имеет соответствующее социально-экономическое и правовое значение. Так, он является основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов в системе органов МВД Украины; правовой формой осуществления гражданами права на труд (ст. 43 Конституции Украины, ст. 4 КЗоТ Украины); основанием возникновения служебно-трудового правоотношения работника ОВД, порождая это правоотношение и действие его во времени; необходимой предпосылкой возникновения для его сторон служебных прав и обязанностей, предусмотренных другими институтами трудового законодательства, включая и специальное, – рабочего времени, заработной платы, охраны труда, то есть контракт о службе является источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у работника других правоотношений (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.); правовой формой связи данного работника с членами трудового коллектива органа (подразделения) как вступающего в определенную кооперацию труда. Наряду с этим контракт отражает индивидуально-договорной метод регулирования в сфере служебно-трудовых отношений, определяя такие условия, как место работы, трудовую функцию, срок выполнения работы и другие, устанавливаемые по соглашению сторон. Индивидуальное правовое регулирование, отмечает В.С. Венедиктов, осуществляется путем создания на основе общих предписаний, содержащихся в нормах трудового права, индивидуальных предписаний, а также конкретизации общих прав и обязанностей, связанных с реализацией принципа «можно делать все, что не запрещено законом». Правовым выражением и непосредственным отражением индивидуального регулирования является трудовой договор (контракт)» [1, с. 78]. К тому же, контракт о службе – договор личного характера, и поэтому он охраняет личность работника от «...незаконных условий труда, его честь и достоинство» [13, с. 169]. С таким выводом следует согласиться, а также подчеркнуть его особое значение в сфере реализации служебно-трудовых отношений.

Контракт о службе – это соглашение, то есть юридический акт, тогда как служебно-трудовое правоотношение – это уже правовая связь, возникшая из контракта. Основная функция контракта – соз-

дать действие во времени служебно-трудового правоотношения, регулировать его. На отличие этих двух понятий обращается внимание как в науке трудового права, так и в общей теории права. Однако, хотя по сути содержание контракта и служебно-трудового правоотношения различно, между ними существует и связь: изменение условий контракта влечет изменение в содержании правоотношения; как правоотношение, так и контракт о службе направлены на достижение определенной цели, отражающей интересы, волю их сторон (участников).

Указанные и ряд других признаков контракта позволяют дать следующее определение: контракт о службе в органах внутренних дел – это особая форма срочного трудового договора, который заключается между ОВД в лице соответствующего начальника или уполномоченного им органа и гражданином Украины о выполнении им работы по определенной должности в конкретном ОВД на условиях, установленных законодательством и соглашением сторон.

Соотношение понятий «контракт» – «трудовой договор» определено законодателем в ст. 21 КЗоТ Украины, где контракт определяется как особая форма трудового договора. Вместе с тем в литературе встречаются различные точки зрения по этому вопросу. Так, в справочной литературе часто контракт отождествляют с договором, соглашением в целом. Иногда к этому добавляют еще ряд специфических признаков: письменную форму, срок, особый субъектный состав. По-разному характеризуется контракт и в юридической литературе: одни ученые рассматривают последний как разновидность срочного трудового договора, другие подразумевают под контрактом особую форму трудового договора либо пишут о контрактной форме заключения трудового договора. Вопрос о видовых отличиях трудового контракта от договора достаточно подробно исследован в науке. Некоторые авторы рассматривают трудовой договор и контракт как равнозначные «договорные формы», что подвергнуто справедливой критике и является «малоконструктивным». Иногда контракт характеризуют как особую разновидность трудового договора, занимающую промежуточное место между договорами трудового найма и договорами о совместной трудовой деятельности, договор особой формы о труде и его содержании. А в ряде случаев связь, соотношение понятий «трудовой договор» – «контракт» определить весьма трудно: например, Т.В. Кашанина рассматривает контракт как коммерческий договор по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования [4, с. 310–311].

Различия в дефинициях понятия, отмечает В.И. Никитинский, «...с точки зрения языка серьезного значения не имеет, но для юриста они представляются весьма существенными» [5, с. 52]. Дефиниции, определяющие правовые категории, выполняют «функцию ориентира в правовом регулировании» и являются средством установления пределов индивидуального регулирования. Представляется, что контракт о службе необходимо концептуально рассматривать как разновидность трудового договора со специальными субъектами и содержанием, а не разновидность срочного трудового или иного (по отраслевой принадлежности) договора.

Вместе с тем высказывается мнение, что ожидаемого эффекта не произошло, комплектование ОВД только на контрактной основе вряд ли послужит хорошим инструментом для укрепления кадрового потенциала и предлагают использовать контракт наряду с трудовым договором. По мнению же О.Б. Желтова, контракт как самостоятельный вид трудового договора «...не имеет будущего. Трудовой договор должен вобрать в себя все лучшее от контракта и быть на практике и в теории единым родовым понятием с единым названием» [3, с. 37]. Такие суждения свидетельствуют, что применение контрактной формы комплектования, в частности, персонала ОВД Украины не решило положительно всех проблем кадрового обеспечения. Только в 2005 г. количество тех, кто оставил милицмейские ряды, на 7,5 % превысило количество новоприбывших; почти вдвое больше, чем в 2004 г. оставило службу специалистов с высшим образованием [10, с. 4]. Эти вопросы требуют своей дальнейшей научной проработки, проверки на практике и последующего законодательного разрешения, что невозможно без исследования фундаментальных вопросов теории права, в том числе в контексте исследования структуры и значения юридических фактов в системе специального законодательства Украины о порядке и условиях прохождения службы в ОВД. Этот сегмент социально-трудовых отношений – важнейшая сфера реализации гражданами конституционного права на труд.

Библиографические ссылки

1. Венедиктов, В.С. Трудовое право Украины. Харьков : Консум, 2006.
2. Гойман-Червонюк, В.И. Очерк теории государства и права. М. : МЮИ МВД России, 1996.
3. Желтов, О.Б. Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах) // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11, Право. 1995. № 3.
4. О милиции : Закон Украины, 20 дек. 1990 г. // Ведомости Верховного Совета УССР. 1991. № 4. Ст. 20.

5. Кашанина, Т.В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности. М. : ИНФРА-М-Кодекс, 1995.
6. Никитинский, В.И. Контракт в трудовом праве // Совет. государство и право. 1991. № 8.
7. Пилипенко, П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія. Кив : Т-во «Знання», КОО, 2003.
8. Он же. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : ЛНУ, 1999.
9. Прокопенко, В.І. Трудове право України . Харків : Консум, 1998.
10. Реформування почалось // Іменем Закону. 2006. № 5.
11. Советское гражданское право / под ред. О.А. Красавчикова. М. : Высш. шк., 1985.
12. Солодовник, Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин // Право України . 2000. № 1.
13. Толкунова, В.Н. Трудовое право России / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов. М. : Юрид. лит., 1995.