

Анотація

Зогій І. М. Міжнародно-правові стандарти медичної допомоги та законодавство України. — Стаття.

Стаття містить загальну характеристику міжнародних нормативно-правових актів, що регулюють медичну допомогу. Особливу увагу приділено дослідженню положень про доступність та безоплатність медичної допомоги в міжнародно-правових актах.

Ключові слова: медична допомога, міжнародно-правовий акт, доступність медичної допомоги, ратифікація.

Аннотация

Зогий И. Н. Международно-правовые стандарты медицинской помощи и законодательство Украины. — Статья.

Статья содержит общую характеристику международных нормативно-правовых актов, регулирующих медицинскую помощь. Отдельное внимание уделено исследованию положений о доступности и бесплатности медицинской помощи в международно-правовых актах.

Ключевые слова: медицинская помощь, международно-правовой акт, доступность медицинской помощи, ратификация.

Summary

Zogiy I. International legal standards of medical care and legislation of Ukraine. — Article.

This article contains general characteristics of international legal acts, which regulate medical care. Special attention was paid to study the regulations about the availability to medical care and free of charge of medical care in international acts.

Keywords: medical care, international legal act, availability to medical care, ratification.

УДК 349.2:331.105.2:340.111.5

В. А. Андропова

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Загальне завдання правового регулювання трудових відносин органічно пов'язане з дослідженням однієї з найважливіших проблем юридичної науки — вчення про юридичні факти трудового права.

У зв'язку з тим, що теорія юридичних фактів трудового права є галузевою, вона спирається на загальну теорію юридичних фактів і водночас характеризує окремі специфічні риси, притаманні саме юридичним фактам трудового права. Визначаючи місце підстав виникнення згаданих правовідносин у системі юридичних фактів, необхідно мати на увазі, що останні представляють певну сукупність, яка є складовою загальної системи зазначених фактів. Віднесені до такої сукупності факти мають значення для встановлення відносин, регламентованих трудовим правом, і вивчаються у межах його науки. Тому вони умовно можуть бути виділені як окрема група фактів трудового права, що сприятиме дослідженню закономірностей їх виникнення та подальшого впливу на трудові правовідносини [1, 20].

Проблему підстав виникнення трудових правовідносин досліджували такі вчені, як М. Г. Александров, Б. К. Бегічев, Л. Я. Гінзбург, Е. Н. Бондаренко, В. Л. Гейхман, К. Н. Гусов, П. І. Жигалкін та ін.

Метою даної статті є дослідження підстав виникнення трудових правовідносин за трудовим законодавством України та проектом Трудового кодексу України.

Відповідно до вказаної мети визначено такі завдання:

- визначити перелік підстав виникнення трудових правовідносин;
- дослідити різновиди юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин;
- здійснити порівняльно-правовий аналіз підстав виникнення трудових правовідносин за чинним трудовим законодавством та проектом Трудового кодексу України.

Після встановлення факту виникнення трудових правовідносин їх існування в подальшому резюмується при виявленні інших правових наслідків у сфері трудового права. Тому неважко зрозуміти, що точне визначення та розуміння природи юридичних фактів, які спричиняють появу трудових правовідносин, є важливим, оскільки дозволяє уникнути помилок через дефектність чи взагалі правову непридатність першооснови.

Для розгляду юридичних фактів трудового права, що викликають виникнення трудових правовідносин, необхідно, насамперед, визначити їх місце у загальній системі класифікації юридичних фактів, розглянути особливості їх природи, способи їх встановлення та найбільш характерні склади.

М. Александров, розглядаючи підстави виникнення соціалістичних трудових правовідносин, стверджував, що останні завжди виникають з юридичних актів. Вони, у свою чергу, є одним із різновидів правомірних дій і є волевиявленнями, що вчиняються зі спеціальними намірами викликати відповідні юридичні наслідки, а саме — встановити ті чи інші відносини. Юридичним актам протистоять волевиявлення, що вчиняються без згаданого наміру, але все ж викликають такі наслідки в силу закону. На думку М. Александрова, помилково ототожнювати всі правомірні дії з юридичними актами, як це роблять М. Агаров [2, 13], С. Голунський та М. Строгович [3, 280]. Група правомірних дій поряд з правопорушеннями належить до вольових юридичних фактів. За ознакою зв'язку з людською волею їм протистоять юридичні події.

М. Александрову належить ще один важливий висновок: трудові відносини він розглядає як такі, що за загальним правилом виникають з двосторонніх юридичних актів, стверджуючи, що для виникнення таких правовідносин необхідна згода, волевиявлення двох сторін.

Таким чином, саме юридичним актам законодавець надає головного значення при виникненні трудових правовідносин. Юридичні акти — це правомірні, свідомі, цілеспрямовані дії людей, здатні викликати виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин.

Наведений спосіб класифікації є загальноновизнаним. При вивченні його необхідно пам'ятати, що в основу даної класифікації покладені три взаємопов'язані

зані ознаки: вольовий критерій; відповідність правовим приписам; юридична спрямованість.

Юридичні факти, що викликають виникнення трудових правовідносин, являють собою факти дії. Зрозуміло, все залежить від того, як саме сформульовано юридичний факт у гіпотезі норми права. Однак, знаючи те, що розглядаються факти галузі трудового права, можна вже наперед припустити, що названі факти будуть являти собою певний комплекс операцій, оскільки саме такий ступінь деталізації притаманний всій галузі права взагалі. Оскільки юридичні факти, що спричиняють виникнення зазначених правовідносин, були віднесені до юридичних актів, то вони повинні відповідати найхарактернішим ознакам цієї фактичної групи. Найбільш влучно такі ознаки сформульовані В.Ісаковим, який зазначає, що акти являють собою дії «перекинуті в майбутнє». Такі дії насичені соціальною інформацією, їх призначення — впорядкувати, організувати, ввести в певні межі майбутню діяльність. Такі факти націлені на досягнення певного результату. Вони мають соціально-організовуюче значення. Щодо юридичних фактів трудового права, то зрозуміло, що вони спрямовані на встановлення правовідносин, у межах яких діють суб'єкти даного права.

Обмежити ознаки, що характеризують факти — підстави виникнення трудових правовідносин, можуть допомогти і їх суб'єкти, оскільки ст. 21 КЗпП України чітко визначає суб'єктний склад учасників. Як вже зазначалося вище, для встановлення зазначених правовідносин необхідна наявність двосторонніх актів, що несуть у собі волевиявлення обох сторін. Тому, визначаючи факти, необхідні для виникнення трудових правовідносин, потрібно встановити в них прояв волевиявлення працівника та роботодавця.

Розглядаючи найбільш типові форми прояву волевиявлення з боку працівника та власника, М. Александров називає такі: заяву працівника про прийняття на роботу, здавання ним трудової книжки до адміністрації, фактичне розпочинання роботи (з боку працівника) та допущення нового працівника до роботи, наказ про зарахування його на роботу (з боку адміністрації).

Форми волевиявлення знаходять свій прояв у різних за правовим навантаженням фактах. Одним з них законодавець надає значення юридичних, іншим відводиться тільки доказова функція (факти, що підтверджують існування юридичного факту). Крім того, волевиявлення повинні бути зустрічними. Двосторонність актів, що спричиняють виникнення трудових правовідносин, вказує на складність їх будови і свідчить про необхідність обов'язкового встановлення двох волевиявлень, кожне з яких виражає волю одного із суб'єктів, спрямовану на досягнення спільної мети.

Направленість волевиявлення є найсуттєвішою ознакою правових актів, що відрізняє їх від вчинків з об'єктивним юридично значимим результатом, для яких важливий не намір, а саме результат. «Для того щоб між конкретними суб'єктами виникли трудові правовідносини, повинні відбутися такі правомірні волевиявлення людей, які мали саме намір викликати передбачені законом наслідки» [4, 175], — зазначав В. І. Прокопенко. Тому, встановлюючи пра-

вомірність існування юридичного факту, а саме — виникнення зазначених правовідносин, необхідно переконатися у відсутності недоліків у волевиявленнях сторін, які можуть спричинити їх дефектність. Правомірність встановлення правовідносин у такому разі потребує додаткового підтвердження або взагалі заперечується.

На практиці зустрічаються випадки, коли справжні бажання суб'єкта не збігаються з його волевиявленнями. Хрестоматійним є приклад встановлення трудових правовідносин з випускниками вищих навчальних закладів на підставі актів направлення на роботу. Таким чином, встановлюються трудові правовідносини, які в момент виникнення вже фактично суперечать волі суб'єкта. Проте на практиці це не завжди викликає правову дефектність юридичного факту, оскільки волевиявлення суб'єкта присутнє.

Розбіжність намірів та фактичного волевиявлення може бути спричинене і направлєністю волі на досягнення проміжних результатів своїх дій та небажанням настання інших наслідків. У наведеному прикладі абітурієнт в момент вступу може бажати отримати спеціальність, але при цьому не працювати за направленням.

Треба звернути увагу на те, що у сфері трудового права реальні бажання працівника та його фактичні волевиявлення можуть часто не збігатися без будь-яких негативних юридичних наслідків для правомірності зазначених фактів. Вступаючи у трудові правовідносини, працівник зобов'язується виконувати певні обов'язки, але при цьому його волевиявлення може не збігатися із справжніми намірами, однак згода працівника не є обов'язковою для правомірності виникнення юридичного факту (наприклад, відрядження).

Ставлення працівника до виконання своїх функцій, успішність його роботи майже повністю залежать від його бажання працювати, сумлінності та старанності. При відсутності бажання вступати у трудові відносини важко сподіватись на досягнення бажаних результатів. Тому, за загальним правилом, зазначені правовідносини виникають за ініціативою працівника, яка може бути виражена безпосередньо (заява про прийняття на роботу) або опосередковано (акти призначення або обрання на посаду видаються компетентними органами тільки за згодою або, навіть, за прямим поданням тих осіб, яких вони стосуються).

Треба зазначити, що при встановленні трудових відносин сторони перебувають у рівному правовому становищі. Жодна сторона не може зобов'язати іншу поводитись певним чином, якщо такий обов'язок не заснований на попередній домовленості або законі [5, 219–220].

Система фактів, які впливають на виникнення трудових правовідносин, не вичерпується юридичними фактами. Вона включає значну кількість різних за правовим статусом фактичних обставин, відношення яких до правових наслідків неоднакове. Юридичні факти як складова загальної фактичної системи — це безпосередні підстави для встановлення згаданих правовідносин. Саме вони виражають юридично значиму ситуацію, яка потребує якісно нового вирішення.

В. Ісаков детально розробив загальну структуру фактичних обставин, пов'язаних з настанням правових наслідків і включає три кола фактів [1, 23–24]. Для точного визначення юридичних фактів, що є підставами виникнення трудових правовідносин, необхідно чітко розуміти відмінності між двома близькими фактичними групами — фактами-умовами та юридичними фактами. Серед вітчизняних вчених не має єдності у цьому питанні. Розмежування даних фактів та умов одержало визнання у науковій літературі радянського періоду [6, 67]. Поділ фактів на юридичні умови та юридичні факти проводиться за критерієм значимості для правових наслідків.

Віднесення певних фактів до юридичних умов жодним чином не знижує їх правовий статус. Одні й ті ж фактичні обставини в одних випадках можуть виступати як юридичні факти, а в інших проявляти себе як юридичні умови. Виступаючи як юридичні факти, умови відрізняються від інших фактів лише за способом дії (факти багаторазової триваючої дії), а не за їх юридичним значенням. У цьому разі вони, безумовно, включаються до юридичного складу.

Під час встановлення юридичних фактів, що спричиняють виникнення зазначених правовідносин, необхідно пам'ятати про значну кількість юридичних умов, що їх супроводжують. Останні поділяють на загальні та спеціальні, виділяють суб'єктні умови. До них належить вік, освіта, трудовий стаж, стать, громадянство тощо.

Слід зазначити, що при виникненні трудових правовідносин юридичні умови не виступають як юридичні факти і до юридичного складу не входять.

Підставами виникнення названих правовідносин є передбачені нормами права, спрямовані на встановлення конкретних трудових відносин, свідомі, узгоджені дії роботодавця і особи, яка вступає на роботу. До них належать: трудовий договір (контракт), акти (обрання, призначення, погодження, конкурсу, направлення тощо). Всі вони належать до групи юридичних актів та відповідають основним теоретичним ознакам вказаної групи юридичних фактів.

Основною, переважною підставою виникнення трудових правовідносин є факт укладання трудового договору. Навіть тоді, коли застосовуються інші підстави виникнення трудових правовідносин, такі як видання адміністративного акта про призначення на посаду, проведення виборів або конкурсне заміщення посад, оформлення трудових відносин здійснюється шляхом укладання трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і згодою сторін. Укладанням трудового договору сторони створюють обставини, з якими норми права пов'язують здійснення трудових правовідносин. В Україні основним методом залучення до праці працездатних громадян є метод добровільного вступу в правові відносини. Цей вступ здійснюється, зазвичай, шляхом укладання трудового договору.

Трудовий договір може виступати як самостійна підстава для виникнення правовідносин і може входити до юридичного складу. Розглядаючи питання побудови подібних юридичних складів, необхідно проаналізувати порядок накопичення їх окремих елементів, оцінити ступінь завершеності складу та правомірність існування зазначених правовідносин, які виникли достроково та

існують «у стані невпевненості». Слід пам'ятати, що елементи складів — це юридичні акти, які виражають зустрічні волевиявлення двох сторін. Така природа елементів є визначальною для характеристики самого складу.

Слід зазначити, що в окремих випадках трудові відносини можуть виникати не на підставі трудового договору, а на підставі членства, наприклад, членів кооперативів та їх об'єднань, селянських (фермерських) господарств.

Встановлюючи конкретні трудові відносини працівника, трудовий договір визначає його трудове становище з роботодавцем. Працівник одержує для себе за винагороду певного роду роботу, що відповідає необхідній спеціальності і кваліфікації. Але ця робота повинна виконуватись під контролем роботодавця і відповідно до його вказівок, з підпорядкуванням роботодавцеві і додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві. Трудовий договір — єдиний договір у всій системі галузей права, коли один суб'єкт внаслідок укладання договору підпадає під владу іншого.

Доки трудовий договір між сторонами не укладений, трудові правовідносини, які є предметом регулювання трудового права, відсутні. Та вже сама процедура укладання трудового договору є процесом виникнення трудових правовідносин. При укладенні договору протистоять один одному працівник і роботодавець. І для виникнення трудових правовідносин між конкретними суб'єктами, перш за все, необхідне правомірне волевиявлення цих суб'єктів, спрямоване на досягнення передбачених законом наслідків. Проте вже на цій стадії часто діє норма трудового права і в окремих випадках, передбачених законом, роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір. Це може бути тоді, коли місцеві органи державної виконавчої влади встановлюють для підприємств квоту прийняття на роботу певних категорій громадян (молоді, жінок, інвалідів), а також коли такий обов'язок на роботодавця покладається законом (наприклад, укладення трудового договору з працівниками, які запрошені на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації).

У певних випадках, крім трудового договору, трудові правовідносини виникають із юридичних складів, тобто, підставою виникнення трудових правовідносин є не поодинокий юридичний факт, а певний комплекс послідовно здійснюваних фактів. В сукупності ці юридичні акти являють собою так званий «юридичний склад», який служить підставою виникнення трудових правовідносин. При цьому для виникнення правовідносин у повному обсязі необхідно, щоб здійснювались послідовно всі факти цього складу. Кожен із цих фактів має своє певне юридичне значення. Тому в разі його відсутності правові відносини можуть і не виникнути.

Юридичний склад створює певна сукупність фактів, необхідних для виникнення трудових відносин у обов'язковому поєднанні з трудовим договором. Усі вони становлять правомірне волевиявлення, що здійснюється з метою встановлення трудових відносин.

Існування вказаних складів обумовлено специфікою праці окремих категорій працівників, особливою складністю виконуваних ними робіт, підвищеною відповідальністю за їх виконання і тому подібне.

Неординарний характер такої трудової діяльності пред'являє досить високий рівень вимог до осіб (громадянам) для заміщення відповідних посад і обумовлює необхідність встановлення особливого порядку підбору висококваліфікованих кадрів. В одних випадках встановлюється порядок, пов'язаний з контрольно-перевірочним механізмом відбору одного з претендентів на посаду (конкурс), а в інших — кандидат на посаду висувається тим чи іншим колективом людей, а потім при дотриманні розробленої процедури обирається на посаду (вибори) або призначається (затверджується) на посаду вищестоящим органом управління. Йдеться про правове регулювання праці державних і муніципальних службовців, керівників організацій, викладачів вищих навчальних закладів.

До таких фактів можна віднести: призначення державних службовців на посади, пов'язані із здійсненням владних або розпорядчих повноважень, обрання на виборні посади; результати конкурсу на заміщення посад, направлення на роботу молодих спеціалістів і молодих робітників після закінчення ними відповідного навчального закладу тощо [7, 66–67].

У ст. 38 проекту Трудового кодексу України встановлено, що підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі:

- 1) призначення на посаду;
- 2) обрання на посаду;
- 3) результатів конкурсу;
- 4) рішення суду.

Трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за розпорядженням чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори.

Трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору.

У разі покладення судом на роботодавця обов'язку прийняти працівника на роботу трудові відносини вважаються такими, що виникли з дати, зазначеної працівником у заяві про прийняття на роботу.

Література

1. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве / В. Б. Исаков. — М. : Юрид. лит., 1984. — 144 с.
2. Агаров М. М. Обязательство по советскому гражданскому праву / М. М. Агаров. — М., 1940. — 192 с.
3. Голунский С. А. Теория государства и права / С. А. Голунский, М. С. Строгович. — М. : Юридат, 1940. — 304 с.
4. Прокопенко В. І. Трудове право : курс лекцій / В. І. Прокопенко. — К. : Вентурі, 1996. — 564 с.
5. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. — М., 1948. — 336 с.

6. Матюхин А. А. Нормативные условия осуществления норм советского права // Вестник МГУ. Сер. «Право». — 1982. — № 6. — С. 65–69.
7. Бойко М. Д. Трудове право України : навч. посіб. / М. Д. Бойко. — К. : Атіка, 2008. — 316 с.

Анотація

Андропова В. А. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. — Стаття.

У статті розкривається вплив юридичних фактів на виникнення трудових правовідносин. Метою даної статті є дослідження підстав виникнення трудових правовідносин за трудовим законодавством України та проектом Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудове право, трудові правовідносини, юридичний факт, трудовий договір, фактичний склад.

Аннотация

Андропова В. А. Юридические факты как основания возникновения индивидуальных трудовых правоотношений. — Статья.

В статье раскрывается влияние юридических фактов на трудовые правоотношения. Целью данной статьи является исследование оснований возникновения трудовых правоотношений по трудовому законодательству Украины и проектом Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые правоотношения, юридический факт, трудовой договор, юридический состав.

Summary

Andronova V. A. Legal facts as grounds of origin of individual labour legal relationships. — Article.

In the article influence of legal facts opens up on labour relations.

The purpose of this article is the investigation of the origin of individual labour legal relations appearance due to the labour legislation of Ukraine and the project of The Labour Code of Ukraine.

Keywords: labour law, labour legal relationships, legal fact, labour contract, legal composition.

УДК 349.2:331.108.26(477)

Р. І. Чанишев

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Необхідність захисту персональних даних працівника базується на одному з фундаментальних прав людини — захисту від втручання в особисте життя. Відповідно до ст. 12 Загальної декларації прав людини ніхто не може підлягати довільному втручанням в його особисте і сімейне життя, довільним посяганням на недоторканність його житла, таємницю його кореспонденції або на його честь і репутацію. Кожна людина має право на захист закону від такого втручання або таких посягань.

Питання захисту персональних даних працівника досліджуються у працях А. Лушнікова, М. Лушнікової, Н. Лютова, А. Чернобай, Д. Черняєвої та інших представників науки трудового права.