сильну, економічно розвинену та демократичну державу. Для успішного проведення реформи державного управління важливо підготувати висококваліфікованих та добре освічених службовців для органів державної влади. Вони мають стати опорою для реформування владних інституцій, розбудови ефективного, зорієнтованого на потреби громадян державного управління.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ВІДМЕЖУВАННЯ ЮРИДИЧНОГО ФАКТУ, ЩО ВКАЗУЄ НА СТРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, ВІД ВІДКЛАДАЛЬНОЇ ЧИ СКАСУВАЛЬНОЇ ОБСТАВИНИ

Вавженчук С. Я.,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка, д-р юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-6968-6720

Мидель А. М.,
магістрант
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

Сторони трудового договору при його укладенні вправі самостійно визначати часові рамки існування правовідносин. Здійснити зазначене можна різними способами: шляхом встановлення строку або відкладальної чи скасувальної обставини. Актуальність та практична значущість дослідження критерію відмежування способів визначення моменту виникнення чи припинення правовідносин пов'язана з тим, що деякі з них можуть бути недопустимими. Так, згідно з ч. 3 ст. 4 Закону Естонської Республіки «Про трудовий договір», угода про умову, пов'язану з дією трудового договору, про яку невідомо, настане вона чи ні (скасувальну умову), є нікчемною.

Існування певних правових наслідків, наприклад виникнення чи припинення правовідносин, може бути поставлене сторонами в залежність від настання події, яка б завершувала відповідний фактичний склад. Погоджуємось в цьому плані з думкою С. В. Вишновецької, що «строк як юридичний факт у своєму виникненні носить вольовий характер».[1] На суб'єктивний характер встановлення строку та його спрямованість на досягнення заінтересова-

[1] Вишовецька С.В. Строки в трудовому праві. Чернівці: Рута, 1996. С. 22

© Вавженчук С. Я., Мидель А. М.,2018

ними особами певного результату вказує і С. О. Сільченко.[1] Окреслені характеристики з усією впевненістю можна поширити і на відкладальну чи скасувальну обставину.

Настання правових наслідків може обумовлюватись спливом певного строку, тобто моментом його закінчення. Погоджуємось з думкою науковців, відповідно до якої закінчення строку представляє собою юридичний факт – подію.[2] Особливий інтерес в світлі описаної проблематики для нас представляє спосіб опису моменту закінчення строку і настання обумовлених цим змін правової дійсності. Як вказує В. В. Луць, «початковий або кінцевий моменти періоду, можуть бути приурочені до певної календарної дати або події, які неминуче мають настати».[3] З іншого боку, настання юридичних наслідків можна опосередкувати шляхом вказівки на обставину, щодо якої невідомо, настане вона чи ні. Залежно від характеру спричинюваних правових наслідків такі обставини поділяють на відкладальні та скасувальні.

Як видно з вищезазначеного, різниця між юридичним фактом, що позначає закінчення строку, та відкладальною чи скасувальною обставиною полягає в ступені необхідності настання відповідного явища. Якщо подія, якою обумовлюються певні правові наслідки, повинна настати, то така подія уособлює собою момент закінчення строку. Якщо ж відповідна подія характеризується випадковістю, а не необхідністю, то ми говоримо про обставину (відкладальну чи скасувальну) трудового договору.

Однак конкретний зміст критерію необхідності настання відповідного явища не є очевидним, як це може здатися на перший погляд. У філософській літературі під необхідністю розуміють «внутрішні, стійкі, суттєві зв'язки явищ, які визначають їх закономірні зміни і розвиток».[4] Категорією, протилежною до необхідності, є випадковість, яка позначає «проблематичність, або необов'язковість виникнення, або існування об'єктів».[5] Можна з абсолютною впевненістю стверджувати, що події, визначені календарною датою, спливом певного періоду часу, положенням небесних тіл

---

[1] Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Х.: Золоті сторінки, 2005. С. 13.

[2] Красавчиков, О. А. Юридические факты в Советском гражданском праве. М.: Гос. издательство юрид. литературы, 1958. С. 168.

[3] Луць В. В. Строки і терміни у цивільному праві : мооографія. К. : Юрінком Інтер, 2013. С. 19-20.

[4] Данилян О. Г., Таряненко В. М. Основи філософії: навч. посібник. Харків: Право, 2003. С. 195.

[5] Там само.

один відносно одного і т. д., неминуче настануть, оскільки пов'язані з безальтернативними природними процесами. Але низка обставин, які є важливими для реалізації інтересів працівника та роботодавця, лежать у сфері соціальної, а не фізичної чи біологічної матерії, а тому не є і не можуть бути необхідними в суворому сенсі цього слова.

Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 строк трудового договору може визначатися не тільки конкретним періодом, а й настанням певної події, наприклад поверненням на роботу жінки з відпустки по вагітності, пологах і догляду за дитиною; працівника, який звільнився з роботи у зв'язку із призовом на строкову військову службу чи обранням народним депутатом; поверненням тимчасово відсутнього працівника. Очевидно, що настання указаних подій не є необхідним: тимчасово відсутній працівник може і не повернутися на роботу. Відтак для такої події нехарактерна неминучість, що, як було вказано вище, є суттєвою ознакою строку. Незважаючи на це судова практика та доктрина трудового права[1] дотримуються позиції, що такі події позначають саме закінчення строку, а не скасувальну обставину.

Зважаючи на це необхідно уточнити поняття необхідності по відношенню до розмежування строку та скасувальної чи відкладальної обставини. Як вже вказувалось вище, саме воля сторін трудового договору обумовлює потребу в настанні відповідної події для зміни власного правового становища. Відтак при укладенні трудового договору сторони оцінюють певну подію з точки зору можливості її настання як необхідну чи випадкову. Події, які необхідно матимуть місце в силу самої природи речей, можуть сприйматися особами виключно як необхідні, а тому вони завжди позначатимуть строк. На противагу цьому події, що у філософському розумінні є випадковими, можуть сприйматись сторонами двояко: і як необхідні, і як випадкові. Так, роботодавець, укладаючи трудовий договір для заміни працівника, який повинен пройти певний курс лікування, може бути цілком впевненим, що такий працівник повернеться на роботу. Відповідно повернення такого працівника буде розглядатись як подія, що позначає закінчення строку трудового договору з новим працівником, а не як скасувальна обставина. При цьому зрозуміло, що настання такої обставини за своєю суттю не є необхідним. Якщо ж в аналогічній ситуації,

[1] Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Х.: Золоті сторінки, 2005. С. 50.

укладаючи трудовий договір на час до повернення такого працівника, роботодавець знав, що хвороба є важкою і цілком ймовірно може привести до смерті чи втрати працездатності, то таке повернення працівника слід розглядати як скасувальну обставину трудового договору, а не як закінчення його строку.

Отже, необхідність деякої події, з якою сторони пов'язують певний правовий результат, є критерієм відмежування юридичного факту, що позначає строк трудового договору, від його скасувальної чи відкладальної обставини. Проте до змісту цього критерію, окрім традиційного філософського розуміння необхідності, слід включати також аспект усвідомлення та оцінки сторонами певної обставини як необхідної чи випадкової. Якщо випадкове у філософському розумінні явище особи, зважаючи на обставини конкретної життєвої ситуації, сприймають як таке, що неодмінно відбудеться, то вказане явище позначатиме закінчення строку. Таке розуміння критерію необхідності дозволяє пояснити, чому деякі події безсумнівно визначаються судовою практикою та доктриною як такі, що уособлюють строк трудового договору, а не його відкладальну чи скасувальну обставину.

УДК 349.3

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ УКРАЇНИ ТА США

Гіденко Є. С.,
викладач кафедри ТСП
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Водоп'ян Д. В.,
курсант Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ

З реформацією центрального органу виконавчої влади за прикладом системи поліції Сполучених Штатів Америки (далі – США) влада змінила принципи діяльності поліції та оновила законодавче регулювання її діяльності, однак не змогла забезпечити поліцейських такими соціальними пільгами, як у США, що в діяльності поліції України є надзвичайно важливим, враховуючи антикорупційний напрямок нашої держави. Наприклад, в США поліцейський, окрім того, що отримує гідну зарплатню, має особливий соціальний пакет, а саме: пожиттєво отримує знижку на оплату комунальних послуг, поліцейський та члени його сім'ї отримують

© Гіденко Є. С., Водоп'ян Д. В., 2018