**Основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений, связанных с коллективными трудовыми спорами**

С.Ю. Чуча, Омский государственный университет, кафедра трудового права

Правоотношениями, связанными с разрешением коллективных трудовых споров, мы называем связи нематериального характера между субъектами трудового права, выражающиеся во взаимных правах и обязанностях по разрешению коллективных трудовых споров. Говоря об этом правовом явлении, нельзя обойти стороной вопрос об основаниях, с которыми закон связывает их возникновение, изменение и прекращение. Общеизвестно, что в качестве таковых рассматриваются юридические факты [1].

Для возникновения правоотношений, связанных с коллективными трудовыми спорами, требуется обычно несколько юридических фактов. Так, для проведения забастовки необходимо выдвинуть требования к работодателю, пройти примирительную процедуру, принять решение о прекращении работы. "Фактический (юридический) состав есть система юридических фактов, предусмотренных нормами права в качестве основания для наступления правовых последствий (возникновения, изменения, прекращения правоотношений)" [2].

Юридические составы классифицируются исследователями по различным основаниям: правовым последствиям, степени завершенности и т.д. [3]. О некоторых из них речь пойдет ниже, при рассмотрении отдельных видов. Для целей же настоящего исследования необходимо классифицировать составы по двум критериям: структурной сложности и отраслевой принадлежности элементов состава.

В соответствии с первым основанием можно выделить три категории составов:

1) с независимым накоплением элементов;

2) с последовательным накоплением элементов;

3) с использованием различных структурных принципов (смешанный состав).

Примером составов первой группы может быть направление требований работодателю и их копии в службу по урегулированию коллективных трудовых споров (далее - Служба). Независимо от очередности получения требований, у Службы возникает обязанность проверить получение требований стороной спора.

Основная часть составов, с которыми связывается движение правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров, может быть отнесена ко второй и третьей группам.

Так, для возникновения правоотношений по созданию примирительной комиссии, необходим комплекс последовательно свершившихся юридических фактов: принятие решения собранием о выдвижении требований к работодателю; получение ответа от работодателя об отклонении всех или части требований (или истечение трехдневного срока сообщения работодателем о своем решении). Для проведения предупредительной забастовки указанная цепь фактов должна дополниться истечением пятидневного срока работы примирительной комиссии, решением общего собрания (конференции) о проведении предупредительной забастовки, уведомлением работодателя о предстоящем прекращении работы и истечением трехдневного срока с момента предупреждения. Для возникновения права на забастовку необходим еще один юридический факт - достижение соглашения об обеспечении минимума необходимых работ (ч.3 ст.16 Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" [4] (далее - Федеральный закон)), причем такое решение может быть принято сторонами спора совместно с органом исполнительной власти или местного самоуправления в любой момент.

В зависимости от отраслевой принадлежности элементов фактического состава выделяют однородные - состоящие из юридических фактов одной отрасли права, и комплексные - состоящие из фактов разных отраслей [5].

К однородным следует отнести состав, необходимый для возникновения отношений по разрешению спора в примирительной комиссии. Сложный состав требуется для приостановления забастовки: факт прекращения работы (трудовое право) и вынесение соответствующего определения суда (гражданский процесс).

Помимо юридических составов, в литературе выделяется еще одна категория фактических комплексов - группа юридических фактов, т.е. несколько фактических обстоятельств, каждое из которых вызывает одно и то же правовое последствие [6]. Например, забастовка может быть признана незаконной в случае несоблюдения примирительной процедуры, или создания ею реальной угрозы основам конституционного строя или здоровью других лиц, или необеспечения минимума необходимых работ и т.д.(ст.17 Федерального закона).

Учитывая, что каждый элемент группы влечет одно и то же юридическое последствие, закреплен в одном нормативном акте, все они близки как социальные обстоятельства, выделение данного вида фактического комплекса полезно, особенно в целях обучения и применения законодательства на практике, однако системы или какого-либо нового правового явления данная классификация не выявляет, группа остается простой совокупностью (не системой) юридических фактов.

Наряду с юридическими фактами исследователи выделяют юридические условия - обстоятельства, имеющие юридическое значение для наступления правовых последствий, но связанные с ними не прямо, а через одно или несколько промежуточных звеньев [7]. Они включают в себя элементы гражданского состояния [8] и юридических составов, предшествующих данному.

Юридические условия, в отличие от юридических фактов, являются обстоятельствами длительного действия и обусловливают юридические последствия не прямо, а косвенно. Кроме того, факт связан с данным конкретным правоотношением, условиями же обычно детерминируется несколько различных правовых связей [9]. Последнее утверждение весьма спорно, далее мы покажем ситуацию, когда один факт может вызвать целый ряд связей даже разной отраслевой принадлежности.

Данное деление оснований движения правоотношения в известной степени условно и имеет определенное значение лишь для практики правоприменительных органов, которым в этом случае нет необходимости устанавливать всю цепь условий, они обычно презюмируются. Это утверждение подтверждается и тем, что одни и те же обстоятельства могут быть и юридическими условиями, и юридическими фактами в разных правоотношениях [10].

К примеру, при разрешении коллективного трудового спора в ОАО "Омскшина", ЗАО "Омская швейная фирма "Большевичка" трудовой арбитраж не устанавливал наступление юридического состава, свидетельствующего о приобретении трудовой правосубъектности организацией, презюмировав его, и проверил в то же время полномочия представителей сторон.

Для того чтобы более подробно исследовать юридические факты, лежащие в основе движения правоотношений, связанных с разрешением коллективных трудовых споров, необходимо их систематизировать.

Наиболее распространенным критерием классификации юридических фактов в литературе является волевой [11]. В соответствии с названным признаком выделяют две группы юридических фактов: события и действия. Примером первых может служить болезнь посредника, делающая невозможным его участие в рассмотрении коллективного трудового спора. Это событие может повлечь за собой прекращение правоотношений по рассмотрению спора с участием посредника и по истечении срока рассмотрения спора с участием посредника (т.е. наступлении еще одного юридического факта) - возникновение правоотношений по формированию трудового арбитража либо согласованию сторонами спора новой кандидатуры посредника.

Как видно из предложенного примера, события сами по себе, как и в гражданских процессуальных правоотношениях [12], часто непосредственно не влияют на динамику правоотношений, а служат только поводом к действиям.

Обычно к событиям относят истечение времени. Этот вывод будет верным в случае, когда истечение срока рассмотрения спора с участием посредника вызвано болезнью последнего. Однако правовые последствия истечения времени не всегда не зависят от воли людей [13]. К примеру, истечение срока ответа работодателя на требования работников, рассмотрение спора с участием посредника в трудовом арбитраже чаще свидетельствует о том, что лицо (представитель, арбитр) не приняли мер к своевременному исполнению возложенных на них обязанностей.

События нельзя рассматривать как обстоятельства, абсолютно не зависящие от воли людей [14]. Многие события в своем зарождении обусловлены волевым поступком человека, но в дальнейшем развитии выходят из-под контроля ("относительные события" [15]).

События в литературе классифицируются по различным основаниям: по происхождению, в зависимости от повторяемости, по протяженности во времени, по количеству участников, характеру наступивших последствий и т.д. [16], однако для целей настоящего исследования дифференциация по указанным признакам нецелесообразна.

Большинство исследуемых фактов являются действиями, т.е. волевыми актами, в числе которых следует различать правомерные и неправомерные.

Что касается правомерных действий, то в зависимости от юридической направленности следует различать юридические акты и юридические поступки ("поступки с объективно юридически значимыми результатами" [17]). Говоря о правоотношениях, связанных с разрешением коллективных трудовых споров, необходимо отметить, что все правомерные действия, их порождающие, являются юридическими актами. Поступки, т.е. правомерные действия, в которых воля направлена на достижение некоторого находящегося вне права результата, но порождающие и определенные правовые последствия, не могут быть основанием возникновения указанных правоотношений уже исходя из определения. Поступки - итог законченной деятельности, в то время как задача актов - упорядочить предстоящую деятельность, это действия, "опрокинутые в будущее" [18]. Все юридически значимые действия, совершаемые участниками спора, направлены на достижение правовых последствий и как итог - разрешение коллективного трудового спора.

В то же время, если представители работодателя не выполняют обязательства по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, работники вправе объявить забастовку (возникает правоотношение, связанное с разрешением коллективного трудового спора), и одновременно возникает комплекс правоотношений по привлечению виновных лиц к дисциплинарной или административной ответственности.

В этой связи стоит отметить, что один юридический факт, или состав, может вызвать комплекс связей, относящихся к разным отраслям права. Так, неправомерное прекращение работы, в случае признания объявленной профсоюзом забастовки незаконной, влечет за собой возникновение права работодателя требовать у работников возобновления исполнения трудовых обязанностей и корреспондирующей обязанности работников, права работодателя на возмещение ущерба профсоюзом и соответственно обязанность последнего возместить ущерб.

Исследователи классифицируют юридические факты и по иным основаниям.

Так, С.С. Алексеев в зависимости от последствий, к которым приводит юридический факт, дифференцирует их на правообразующие, правоизменяющие и правопрекращающие. Но такое деление весьма условно [19]. Действительно, подписание соглашения об урегулировании коллективного трудового спора по итогам работы примирительной комиссии прекращает целый комплекс правоотношений, связанных с разрешением спора, и в то же время порождает обязанность работодателя исполнять условия соглашения и право работников требовать их исполнения, т.е. правовую связь, правоотношение.

В зависимости от характера действия говорят о фактах ограниченного (однократного) действия и фактах-состояниях - сложных юридических фактах, характеризующихся относительной стабильностью и длительным периодом существования, в течение которого они могут неоднократно (в сочетании с другими фактами) вызывать наступление правовых последствий (например, состояние брака, трудовой стаж и т.п.) [20]. Некоторые рассматривают их даже как особый вид юридических фактов, наряду с событиями и действиями [21]. Однако в этом вопросе следует согласиться с исследователями, полагающими, что юридическим фактом является возникновение состояния, поскольку сложно избрать критерий, с помощью которого можно отграничить состояние от длящегося правоотношения [22]. При ином подходе правоотношения, связанные с разрешением спора в трудовом арбитраже, можно было бы рассматривать как юридический факт, позволяющий работникам принимать решение о проведении забастовки. Но ведь рассмотрение спора в арбитраже становится возможным также благодаря юридическому факту - созданию арбитража. Признав существование фактов-состояний, можно вообще исключить понятие правоотношения из теории права, заменив их цепочками юридических фактов, сменяющих друг друга.

Теория юридических фактов довольно подробно проработана в правовой науке. Проведенный в рамках данной работы анализ позволяет уяснить особенности юридических фактов, лежащих в основе движения правоотношений, связанных с коллективными трудовыми спорами.

**Список литературы**

См., например: Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т. 1. Свердловск: Изд-во Свердловск. юр. ин-та, 1972. С. 341-342; Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве. М.: Юрид.лит., 1984. С. 10; Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М.: Юрид.лит., 1958. С. 173; Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве. М.: Госюриздат, 1958. С. 27; Толстой Ю.К. К теории правоотношения. Л. :Изд-во ЛГУ, 1959. С. 13; Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М.: Юрид.лит., 1974. С. 285.

Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования. Саратов: Изд-во Саратовск. ун-та, 1980. С. 27.

См. подробно о классификации юридических составов: Алексеев С.С. Общая теория социалистического права: Курс лекций. Вып. 2. Свердловск: Изд-во Свердловск. юр. ин-та, 1964. С. 174-178; Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования.

СЗ РФ. 1995.48. Ст. 4557.

Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования. С. 33-35; С.С. Алексеев назвал их "простыми" и "сложными" составами. См.: Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Вып. 2. С. 176-178.

Исаков В.Б.Фактический состав в механизме правового регулирования. С. 23-24.

Бодерскова Г.С. Юридические факты в процессе развития трудового правоотношения: Автореф.дис. ...канд.юрид.наук. М.: Изд-во Свердловск. юрид. ин-та, 1983. С. 12; Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве. С. 20-21; Попондопуло В.Ф. Динамика обязательственного правоотношения и гражданско-правовая ответственность: Автореф.дис. ...канд.юрид.наук. Л., 1981. С. 9-10.

Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. :Наука, 1977. С. 210.

См.: Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве. С. 20-22.

Бодерскова Г.С. Юридические факты в механизме правового регулирования трудовых отношений рабочих и служащих // Процессуальные средства реализации конституционного права на судебную и арбитражную защиту: Межвуз. тематич. сб. Калинин: Калининский гос.ун-т, 1982. С. 183.

См., например: Алексеев С.С. Проблемы теории права.Т. 1. С. 341-370; Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве.С. 26-39; Кечекьян С.Ф. Указ. соч. С. 173; Красавчиков О.А. Указ.соч.С.27; Толстой Ю.К. Указ. соч. С. 13-14; Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. С. 286-287.

См.: Елисейкин П.Ф. Гражданское процессуальное правоотношение: Учебное пособие. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 1973. С. 34; Чечина Н.А. Гражданские процессуальные отношения. Л.: Изд-во ЛГУ, 1962. С. 43.

Гинцбург Л.Я. Трудовой стаж рабочих и служащих. М.: Изд-во АН СССР, 1958. С. 25-30; Халфина Р.О. Указ.соч.С.289.

Витченко А.М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1974. С. 44-52; Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. Теоретические проблемы. М.: Юрид. лит., 1976. С. 19,84.

Красавчиков О.А. Указ.соч. С. 27; Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве. С. 37-39.

См., например: Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве. С. 40.

Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М.: Госюриздат, 1955. С. 168.

Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве. С. 33.

Халфина Р.О. Указ. соч. С. 287.

См., например: Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве. С. 34-35; Стальгевич А.К. Некоторые вопросы теории социалистических правоотношений // Сов. государство и право. 1957. ò 2. С. 31; Толстой Ю.К. Указ. соч. С. 13-14.

Общая теория государства и права / Под ред. В.С. Петрова и Л.С. Явича. Т. 2: Общая теория права. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1974. С. 373; Толстой Ю.К. Указ. соч. С. 14.

Кечекьян С.Ф. Указ. соч. С. 173-174; Халфина Р.О. Указ. соч. С. 288-289.