

8. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства / В.И. Курилов ; отв. ред. В.И. Никитинский. – М., 1981. – 95 с.
9. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работников / В.А. Глозман. – Минск, 1981. – 72 с.
10. Рачинський А.П. Статус державних службовців в Україні : теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 25.00.03 / А.П. Рачинський. – Укр. акад. держ. управління при Президентіві України. – К., 2000. – 210 с.
11. Іншин М.І. Правові питання розвитку службово-трудоких відносин у сфері державної служби України / М.І. Іншин // Право і безпека. – 2002. – № 4. – С. 67–71.
12. Кравець В.Р. Атестація державних службовців в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / В.Р. Кравець. – О., 2004. – 20 с.
13. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.П. Кохан ; Нац. акад. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2011. – 20 с.
14. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI // Офіц. вісник України. – 2012. – № 11 (17.02.2012 р.). – Ст. 395.
15. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників : наказ Міністерства освіти й науки України від 06.10.2010 р. № 930 // Офіц. вісник України. – 2010. – № 98. – Ст. 3501.

СИРОТНІКОВА Я. Є.,
здобувач кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЮРИДИЧНІ ФІКЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано питання існування фікцій у трудових правовідносинах. Наведено різні погляди вчених на формулювання поняття юридичної фікції. Досліджено прояв фікцій у суб'єктному складі трудових відносин та в окремих нормах законодавства. Автором запропоновано на законодавчому рівні закріпити визначення трудової правосуб'єктності кожного суб'єкта трудових відносин.

Ключові слова: юридичні фікції, суб'єкти трудового права, трудова правосуб'єктність, трудове право.

В статье проанализирован вопрос существования фикций в трудовых правоотношениях. Приводятся разные взгляды ученых относительно формулирования понятия юридической фикции. Исследовано проявление фикций в субъектном составе трудовых отношений и в отдельных нормах законодательства. Автором предложено на законодательном уровне закрепить определение трудовой правосубъектности каждого субъекта трудовых отношений.

Ключевые слова: юридическая фикция, субъекты трудового права, трудовая правосубъектность, трудовое право.



The article deals with the issues of the concept of fictions in labor relations. Different points of view of scientists related to the concept of legal fiction are analyzed. Traits of the legal fictions in subjective structure of labor relationships have been researched. Author suggests capturing the definition of labor legal personality of every party of labor relationships in legislation.

Key words: *legal fiction, party of labor relationships, labor legal personality, labor law.*

Вступ. Стрімкий розвиток суспільства, процеси глобалізації ставлять перед законодавцями завдання, спрямовані на пошуки дієвих механізмів права й ефективних способів законодавчого оформлення відносин, що існують між людьми. Для регламентації правового статусу окремих суб'єктів трудового права та визначення підстав їхньої участі в правовідносинах необхідно дати оцінку прийомам юридичної техніки, що використовуються в правотворенні; серед них важливе місце займають юридичні фікції (із лат. *factio* – вигадка, вимисел, неіснуюче положення).

Дослідженню ролі правових фікцій приділялося недостатньо уваги, хоча такий феномен почав існувати ще за часів римського права, коли одним із видів позовів у римському праві були позови з фікцією, або фіктивні позови (*actio ficticia*) [1, с. 102].

Погляди на фікції та їхню роль у правозастосуванні з плином часу та поступовим розвитком законодавства змінювалися, і нині серед учених є розуміння того, що фікція – це насамперед засіб юридичної техніки, який на підставі вигадки оголошує істиною те, чого не було.

Вивченню питань юридичної фікції приділяли увагу такі вчені, як Бабаєв В.К., Камінська В.І., Морозова Л.О., Шафіров В.М., Марохін Є.Ю., Курсова О.О. та ін. Останніми роками на питаннях фікцій у правовій системі України акцентували увагу Ул'яновська О.В. (теорія та історія держави й права), Черемнов Д.В. (цивільне право й цивільний процес).

Постановка завдання. Метою дослідження є спроба дещо розширити та наділити значимістю фікції в правозастосуванні, зокрема, у галузі трудового права. Уміле використання юридичних фікцій допоможе уникнути зловживання правом, передумовами виникнення якого є недостатня чіткість правової регламентації тих чи інших суспільних відносин. У розрізі трудового права це набуває особливого значення, оскільки порушення балансу інтересів його суб'єктів спричиняє дестабілізацію соціально-трудова відносин, а невизначеність правового статусу деяких із них має негативний вплив на права громадян.

Результати дослідження. Формулюючи загальне визначення юридичних фікцій, звертаємося до великого тлумачного словника сучасної української мови, який визначає фікцію як те, що не відповідає дійсності, не існує або видається з певною метою за дійсне [2, с. 1541]. В юридичній науці це поняття також знаходить свій прояв, однак із деякими доповненнями й уточненнями. При цьому визначення поняття правової фікції в загальній теорії права остаточно не сформульоване, натомість як серед українських, так і серед зарубіжних правників існують різні погляди на формулювання цього поняття.

Так, Р. Лукич визначає правову фікцію як прийом юридичної техніки, який оголошує правильним те, що таким не є, причому робиться це свідомо [3, с. 299–300]. О.А. Курсова пропонує дефініцію юридичної фікції як засобу юридичної техніки, за допомогою якого конструється неіснуюче положення (відношення або стан), що визнається існуючим, володіє імперативністю, яке відіграє роль відсутнього юридичного факту в ситуації незаповненої невідомості, що закріплена нормою права [4, с. 451].

Л.О. Морозова вбачає у фікції одну з техніко-правових категорій. Юридичні фікції – це неіснуюче положення, визнане законодавством як існуюче, що стало в силу цього визнання загальнообов'язковим. В якості прийому юридичної техніки фікції в праві являють собою конструювання умовної реальності, яка охороняється законом, закріплена в нормативному правовому акті і є обов'язковим приписом. Юридичні фікції дозволяють установити визначеність у правових відносинах, оскільки з цими фактами пов'язується виникнення й припинення правовідносин [5, с. 173].



В.М. Шафіров відносить правову фікцію до нормативно-регулятивних засобів. Щоб стати юридичною, фікція має бути закріплена в офіційних джерелах права. На його думку, правові фікції, здійснюючи правомочний регулятивний вплив на суб'єктів, уносять у правове регулювання суспільних відносин необхідний динамізм і визначеність; обмежують можливість довільних необґрунтованих рішень; сприяють реалізації й охороні прав громадян, забезпечують простоту й економію в правовому регулюванні [5, с. 174].

Ульяновська О.В. сформулювала поняття правової фікції як формально визначену, категоричну та неспростовну уявну юридичну конструкцію різних ступенів складності, яка використовується в доктрині права та правотворчості з метою заповнення певного сегмента в правовому полі [6, с. 186].

Таким чином, загальними рисами юридичних фікцій є те, що, по-перше, вони не існують у реальній дійсності, по-друге, вони створюються з метою визначеності регулювання певних суспільних відносин, по-третє, вони є нормативним приписом. Звідси формулюємо поняття, за яким юридичною фікцією визнається юридична конструкція, яка створюється з метою врегулювання суспільних відносин за допомогою уявного механізму неіснуючого в реальній дійсності явища та стає загальнообов'язковою в силу її нормативного закріплення.

На відміну від учених науки трудового права, цивілісти більш активно займалися проблемами фікцій та їх прояву в цивільно-правових відносинах, у результаті чого розробили теорію юридичної особи з точки зору правової фікції. Найбільш відомим прихильником теорії фікції був німецький юрист Савіньї. Він вважав, що конкретна фізична особа існує реально й тільки тому визнається суб'єктом права, тобто особою, яка має правоздатність, а юридична особа в силу свого штучного характеру не може мати природної дієздатності [7].

Подібних поглядів дотримувався й Гуляев А.М., який писав, що юридична особа є суб'єкт уявний, штучно створений [8]. Шершеневич Г.Ф. вважав, що в основі юридичної особи лежать не фіктивні, а справжні, реальні потреби живих людей, але суб'єкти, яким даються права для охорони таких інтересів, не реальні істоти. Це штучно створені самим життям або законодавцем суб'єкти [9].

Указана теорія юридичної особи, яка завдяки Савіньї отримала назву «теорія фікції», головною ідеєю визнає те, що законодавець навмисно (свідомо) визнає за юридичними особами властивості людської особистості, уособлює їх. Тобто згідно з цією теорією заперечується існування суб'єкта, що володіє властивостями юридичної особи, остання створюється лише з метою регулювання певних суспільних відносин. Існування юридичної особи зводиться до її керування певною особою, тобто людиною – фізичною особою, яка наділена правосуб'єктністю завдяки своєму походженню.

Таким чином, згідно з цією теорією людина (тобто фізична особа) визнається єдиним існуючим насправді суб'єктом, який у силу свого реального існування вступає у правовідносини одноосібно. У разі необхідності врегулювання різного кола відносин якостями фізичної особи можуть наділятися інші особи, зокрема юридичні.

Внутрішній механізм теорії будується на категорії правосуб'єктності, яка в теорії держави й права визначається як здатність бути суб'єктом права, тобто здатність виступати учасником правовідносин. Традиційно складовими частинами правосуб'єктності є правоздатність, дієздатність та деліктоздатність. Правоздатність – це передбачена нормами права здатність мати суб'єктивні права й виконувати юридичні обов'язки. Правоздатність, тобто «право мати право» – це важливий і невід'ємний елемент існування людини, оскільки виникає в момент народження та припиняється лише в момент смерті. Дієздатність – це передбачена нормами права здатність особистими діями набувати юридичних прав та обов'язків. Дієздатність, на відміну від правоздатності, залежить від віку, фізичного стану особи, а також від інших особистих якостей людини, що з'являються в неї в міру розумового, фізичного, соціального розвитку. Деліктоздатність – це здатність суб'єкта нести юридичну відповідальність за невиконання обов'язків або за вчинення різних правопорушень. При цьому слід зауважити, що (окрім традиційних поглядів на складові елементи правосуб'єктності) існує думка, згідно з якою деліктоздатність включається до складу дієздатності, однак це питання є предметом окремого наукового дослідження.



Зміст трудової правосуб'єктності учасників суспільних відносин у сфері трудового права аналізувало багато науковців, зокрема В.В. Лазарев, І.І. Шамшина, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко., А.М. Слюсар, І.М. Якушев, В.С. Пивовар та інші. Проте наразі залишається недоопрацьованим питання набуття правового статусу (трудової правосуб'єктності) усіма суб'єктами трудового права та їхнього місця в системі взаємовідносин. Відомо, що традиційно суб'єктами трудового права визнаються працівник, роботодавець та службові суб'єкти трудового права, якими є трудовий колектив, професійні спілки, комісії з трудових спорів та ін.

Так, працівник – це фізична особа, наділена трудовою правосуб'єктністю, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі чи в організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю [10, с. 280]. Через цей статус реалізується потреба на працю кожної працездатної людини.

У зв'язку з тим, що право на працю є одним із фундаментальних прав, закріплених ст. 43 Конституції України [11], дуже важливим є чітке закріплення законодавцем питання набуття фізичною особою (людиною) правового статусу працівника, детальне закріплення його прав та обов'язків.

Трудова правосуб'єктність працівника виражається в трьох категоріях: трудовій правоздатності, трудовій дієздатності та деліктоздатності.

Вищенаведене пов'язане з тим, що працівник має певні характеристики (вік, стан здоров'я, освіту, спеціальність, кваліфікацію та ін.). Ці характеристики може мати лише людина, яка в теорії фікції визнається реальним суб'єктом права, що існує в дійсності. Натомість роботодавець може бути фізичною особою, фізичною особою з певним правовим статусом (підприємцем) і юридичною особою. Ураховуючи це, теорія фікції юридичної особи, зазначена вище, набуває великого значення, оскільки найчисленнішу групу роботодавців становлять саме юридичні особи.

Трудова правосуб'єктність роботодавця означає наділення його правами та обов'язками, які повинні бути закріплені законодавцем. Крім того, важливим є питання, з якого моменту праводієздатність роботодавця виникає та коли припиняється. Це питання містить досить велику кількість колізій, оскільки немає чіткого визначення віку, з якого роботодавець – фізична особа може наділятися правовим статусом, а механізм набуття роботодавцями – юридичними особами можливості «мати право» взагалі не визначений трудовим законодавством. У цьому аспекті слушно вказати на ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України [12], згідно з якою роботодавець ототожнюється з власником підприємства, установи, організації або з уповноваженим ним органом. Чи свідчить ця норма про те, що роботодавець як юридична чи фізична особа ототожнюється з власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом? Чи навпаки, вони мають різний правовий статус, а отже, різні сфери впливу? Нормотворчого закріплення відповіді на поставлене запитання не існує, однак серед переважної більшості вчених (В.М. Кришталь, О.Г. Серeda, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, А.М. Слюсар) панує думка, що існує необхідність замінити правову конструкцію «власник підприємства, установи, організації» на термін «роботодавець».

Слід зазначити, що порядок наділення правосуб'єктністю роботодавців, зокрема, порівняно з трудовим колективом, більш ґрунтовно закріплений у чинному законодавстві.

Якщо звернутися до визначення трудового колективу, то згідно з ч. 1 ст. 252-1 Кодексу законів про працю України останній утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника й підприємства. Частина 2 вказаної статті наголошує, що повноваження трудового колективу визначаються законодавством [12].

Вважаємо, що теорію трудового колективу необхідно розглядати з точки зору правової фікції, оскільки за юридичною конструкцією «трудоий колектив» стоять певні фізичні особи, які в трудових відносинах уже набули статус працівників, а отже, їх спільне об'єднання в одну групу не буде створювати нову якісну єдність, а лише поєднуватиме їхні права та обов'язки.

Проаналізувавши чинне законодавство, можна зазначити, що на рівні нормотворчості правосуб'єктність трудового колективу не є повністю визначеною, оскільки трудова право-



суб'єктність трудового колективу повинна виникати з моменту утворення цього колективу. Виникає запитання, з якого моменту трудовий колектив вважається утвореним? На момент укладання між працівником і роботодавцем трудового договору, підписання колективного договору, створення управлінського органу – зборів (конференції) колективу найманих працівників (думка В.В. Лазор) [13; 18], чи, можливо, на момент виникнення певної спільної мети, яка може бути досягнута завдяки об'єднанню працівників? Отже, для того, щоб трудові колективи можна було вважати повноцінним суб'єктом права, повинен бути створений належний юридичний механізм для його діяльності. Слід зазначити, що діючий в Україні Закон СРСР «Про трудові колективи й підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», затверджений постановою ВР СРСР № 9501-Х від 17.06.1983 р. [14], жодного разу не змінювався, однак реалії сьогодення вже не відповідають тим суспільним відносинам, які врегульовувалися цим Законом.

Вважаємо, що слушним є включення в законодавче регулювання норм, які б установлювали понятійний апарат та визначали правосуб'єктність працівника, роботодавця й інших осіб за умови необхідності їх визнання суб'єктами трудового права. Чітке визначення трудової правосуб'єктності сприятиме усуненню значної частини зловживань у сфері трудових відносин.

Необхідно зауважити, що наразі вже ведеться активна робота з підготовки проекту Трудового кодексу України, який зареєстрований у Верховній Раді України за № 1658 від 27.12.2014 р. [15]. У першому проекті кодексу від 26.12.2014 р. введено главу 3 «Суб'єкти трудових відносин» та ст. 18, яка визначає сторони й суб'єкти трудових відносин. Згідно з проектом сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець, а суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є: 1) професійні спілки, їх об'єднання, а в колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник); 2) організації роботодавців та їх об'єднання; 3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом.

У доопрацьованому проекті Трудового кодексу України від 20.05.2015 р. стаття, що закріплює сторони та суб'єкти трудових відносин, іде під номером 19 та встановлює, на відміну від попереднього проекту статті, що суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є: 1) професійні спілки, їх організації й об'єднання, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, фізична особа – роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник); 2) роботодавець (уповноважені представники (представник) роботодавця), організації роботодавців та їх об'єднання; 3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом.

З аналізу вказаних проектів статей помітно, що остаточної думки з приводу суб'єктів трудового права досі не сформульовано, вона знаходиться на стадії розроблення. Вважаємо, що введення в цю статтю розширеного суб'єктного складу шляхом закріплення позиції, що суб'єктами трудового права можуть бути й інші визначені кодексом суб'єкти, знову буде призводити до того, що особи, які не наділені повною правосуб'єктністю відповідно до норм законодавства, зможуть впливати на права громадян.

При цьому залишається незрозумілою редакція ст. 19 проекту Трудового кодексу від 20.05.2015 р., якою в переліку суб'єктів трудового права продубльовано таку сторону трудових відносин, як роботодавець, однак залишено поза увагою (тобто не включено до суб'єктів трудового права) працівника.

Крім того, слід зазначити, що проект глави 3 «Суб'єкти трудового права» не містить статей, які б закріплювали правосуб'єктність визначених у проекті ст. 19 суб'єктів трудового права. Вважаємо, що учасники трудових відносин, заснованих на теорії фікції, як специфічні правові регулятори повинні бути нормативно закріплені в головному кодифікаційному правовому акті, що існує в трудовому праві.

Окрім суб'єктного складу учасників трудових відносин, фікції знаходять свій прояв у процесуальних нормах-фікціях. Їхньою метою є створення такого юридичного стану, який у реальності не існує, однак потребує певного оформлення для усунення прогалин у регулюванні наявного суспільного відношення. Наприклад, процесуальною нормою-фікцією є ст. 151 Кодексу законів про працю України [12], яка встановлює, що працівник визнається таким, який



не мав дисциплінарного стягнення, якщо протягом року з дня його накладення працівника не було піддано новому стягненню. Тобто вказана стаття презюмує, що в разі настання двох умов (закінчення терміну (один рік) та відсутності нового стягнення) обставина, яка існувала в реальному житті, буде вважатися неіснуючою. Це ніби повертає сторони до стану, який існував до накладення відповідного стягнення, реабілітує дисциплінарного порушника та стимулює його не здійснювати нові порушення. Інакше кажучи, за умови наявності двох фактів буде вважатися, що особа нічого з того, що призводить до застосування дисциплінарних стягнень, не вчиняла. Це є прикладом норми-фікції, яка має позитивний вплив на трудові відносини.

У трудовому праві є й інші приклади процесуальних норм-фікцій, оскільки вказані норми покликані надавати гарантії захисту працівників від певних дій роботодавців та спонукати до уникнення зловживань правом через недостатнє врегулювання певних суспільних відносин.

Висновки. На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що юридичні фікції є фундаментом для побудови багатьох юридичних конструкцій, які мають як позитивний, так і негативний вплив на регулювання трудових відносин, однак наразі в науці трудового права не існує комплексного дослідження із цієї проблематики. Дослідження фікцій у трудовому праві набуває актуальності й вимагає певного переосмислення підходів до цього явища. Тому існує потреба у визначенні, класифікації та адаптації фікцій до сучасного законодавства України.

Список використаних джерел:

1. Мейер Д.И. О юридических вымыслах и предположениях, о скрытых и притворных действиях / Д.И. Мейер. – М. : Статус, 2003. – 426 с.
2. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / В.Т. Бусел. – Київ, Ірпінь. – Перун, 2005. – 1728 с.
3. Лукич Р. Методология права / Р. Лукич. – М : Прогресс, 1981. – 304 с.
4. Курсова О.А. Юридические фикции современного российского права: сущность, виды, проблемы действия / О.А. Курсова // Проблемы юридической техники: сборник статей. – Нижний Новгород, 2000. – С. 451.
5. Тихонравов Е.Ю. Понятие фикций и необходимость их использования при вынесении судебных постановлений / Е.Ю. Тихонравов // Проблемы наук теории и истории государства и права: сб. науч. ст. – Красноярск : ИПЦ СФУ, 2008. – Вып. 2. – С. 172–186.
6. Ул'яновська О.В. Сутність правової фікції / О.В. Ул'яновська // Право України. – 2011. – № 1. – С. 184–187.
7. Суворов Н.С. Об юридических лицах по римскому праву / Н.С. Суворов. – М., 2000. – С. 69.
8. Гуляев А.М. Русское гражданское право / А. М. Гуляев. – СПб., 1913. – С. 74–75.
9. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права / Г.Ф. Шершеневич. – М., 1995. – С. 89.
10. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : [монографія] / А.М. Слюсар ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х. : ФІНН, 2011. – 335 с.
11. Конституція України. Закон України «Про внесення змін до Конституції України» № 2222-IV від 8.12.2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
12. Кодекс законів про працю України №322-VIII від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
13. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. д-ра юрид. наук / В.В. Лазор ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2005. – 40 с.
14. Про трудові колективи й підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями : Закон СРСР № 9500-X від 17.06.1989 р., затверджений постановою ВР СРСР № 9501-X від 17.06.1983 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
15. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua>.

