

УДК 349.2

СИРОТНИКОВА Я.Є.

ЮРИДИЧНІ ФІКЦІЇ В НОРМАХ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Стаття присвячена дослідженню норм чинного трудового законодавства, в яких реалізовано юридичну фікцію, як засіб юридичної техніки.

Ключові слова: *фікція, трудове право, фікції в трудовому праві, юридична техніка.*

Статья посвящена исследованию норм действующего трудового законодательства, в которых реализовано юридическую фикцию, как средство юридической техники.

Ключевые слова: *фикция, трудовое право, фикции в трудовом праве, юридическая техника.*

The article is dedicated to the study of current labor law rules, in which a legal fiction is implemented as a means of legal technique.

Key words: *fiction, labor law, fictions in labor law, legal technique.*

Постановка проблеми. Юридичні фікції, як засіб юридичної техніки є фундаментом побудови багатьох юридичних конструкцій норм трудового права. Виокремлення з масиву норм – правових фікцій надасть можливість оцінити з позиції належності кожен норму, у створенні якої використано юридичну фікцію та зробити висновки про їх позитивний чи негативний вплив на учасників відносин в сфері праці.

Мета даної роботи полягає в дослідженні норм діючого трудового законодавства, сконструйованих законодавцем за допомогою юридичної фікції, як засобу юридичної техніки.

Аналіз останніх досліджень. Прояву юридичних фікцій в трудовому праві присвячено праці Танімова О. В., Смірнова Д. О., Слюсаря А. М. Між тим, окремого дослідження, присвяченого юридичним фікціям в нормах трудового законодавства в трудовому праві України досі немає.

Виклад основного матеріалу. Юридична фікція є одним із видів прийомів (засобів) юридичної техніки. За допомогою юридичної фікції здійснюється правотворчість та виникає норма права (правова фікція), яка є загальнообов'язковою та охороняється законом.

За допомогою використання юридичної фікції, як засобу юридичної техніки можливе створення таких нормативних схем: 1) визнання існуючим факту, що не існує в дійсності, тобто не існує в матеріальному світі; 2) визнання неіснуючим факту, що насправді існує в дійсності (матеріальному світі).

Норми, що породжуються за допомогою фікції, мають різну історію розвитку та різний ступень складності. За допомогою юридичної фікції створюються як й інститути права, так і окремі нормативні положення, що регулюють конкретні суспільні відносини.

На переконання Смірнова Д. О. в трудовому праві фікція як особливий глибинний прийом юридичної техніки не знайшла свого застосування. Вона виникає там, де є суперечність між понятійними структурами галузі права та інших наук або здоровим глуздом [1, с. 55; 2, с. 130–131].

Між тим, Танімов О. В. вказує на те, що фікції знаходять свій вираз в нормах трудового права та передусім за допомогою слова «вважається», адже найчастіше законодавець який-небудь факт, або подію, які не відбулись при деяких обставинах умовно вважає такими, що сталися [3, с. 215–217].

Слюсар А. М., досліджуючи правову природу фікцій в трудовому праві, наводить низку прикладів реалізації юридичної фікції та робить висновок, що вони становлять необхідну умову існування правових норм, як-то: умова універсальності, чіткості й упорядкованості правил правової регламентації суспільних відносин. Єдиним застереженням при цьому є невіддиривність фік-

ції від реальних правовідносин, для врегулювання яких вона створюється, та очевидність такого зв'язку для всіх суб'єктів соціально-трудових правовідносин [4, с. 33–34].

З власного аналізу норм чинного трудового законодавства видається, що використання юридичної фікції здійснюється не у виключних випадках, а в будь-яких випадках коли виникає необхідність створення норми права для врегулювання відносин в сфері трудового права, які є невизначеними. Тобто, в усіх випадках, коли виникає необхідність компенсувати будь-яку незаповненість у відносинах та спертись на який-небудь юридичний факт.

Зокрема, досить розповсюдженими правовими фікціями є норми, що стосуються обчислення строків. Законодавець запровадив дуже дієвий механізм, який із зручністю дозволяє пристосувати правові строки до життя, з його вихідними та святковими днями та автоматично продовжувати відносини у випадку «мовчазної згоди», бездіяльності сторін.

Так, правовою фікцією є приписи статті 39-1 Кодексу законів про працю України стосовно продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк. Строк трудового договору є істотною умовою та повинен бути оговорений сторонами такого договору. Однак законодавець передбачив, що якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк (частина 1 статті 39-1 КЗпП України). Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк (частина 2 статті 39-1) [5].

В даному випадку за допомогою правової фікції, статті 39-1 Кодексу законів про працю України, законодавець усуває прогалини у відносинах між суб'єктами трудового права, що були допущені останніми. Тобто, у разі якщо учасники вчасно не вирішили питання щодо продовження дії трудового договору, то завдяки застосуванню юридичної фікції цей строк вважається таким, що триває на умовах, які були закріплені раніше. Вказана правова фікція здатна економити час учасників відносин та захищати, передусім, право на працю працівника.

Також юридичну фікцію реалізовано в статті 241-1 Кодексу законів про працю України згідно якої, якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день [5]. Вказана норма визнає існуючим факт, після того, як він виник в дійсності.

Іншим прикладом правової фікції є стаття 43 Кодексу законів про працю України, яка регламентує порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Зокрема, частиною 5 вказаної статті передбачено, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору [5]. Аналогічне положення міститься в статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [6].

Зазначені правові норми є прикладом вираження юридичної фікції за допомогою слова «вважається», тобто законодавець пропонує будь-який факт чи подію, які не відбулись в реальному світі, при певних умов вважати такими, що здійснились [3, с. 216]. В даному випадку юридична фікція, яка закладена в побудову статті покликана впорядкувати взаємодію роботодавця та виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), спонукає останнього до прийняття рішення, а у випадку його відсутності – передбачає конкретний наслідок. Тобто в будь-якому випадку зумовлює до вирішення питання, навіть у випадку бездіяльності виборного органу.

Дещо схожою по своїй конструкції із попереднім прикладом є стаття 28 Кодексу законів про працю України: коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах. При цьому частина 2 цієї статті надає право роботодавцю виявити невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі саме протягом строку випробування та здійснити звільнення до закінчення строку такого випробування.

Отже, частина 1 статті 28 Кодексу законів про працю України є правовою фікцією, яка направлена на захист прав робітника, зокрема відповідна норма унеможливорює затягування питання проходження випробування та захищає працівника від звільнення з підстав не проход-

ження випробування після закінчення строку. Тобто, у разі сплину строку випробування, за умови не надання роботодавцем протягом такого строку заперечень, особа буде вважатися такою, що пройшла випробування, навіть у тому разі, коли це не відповідає дійсності, однак строк, коли роботодавець мав здійснити звільнення – закінчився.

В конструкції даних норм присутнє юридичне припущення, яке стає загальнообов'язковим правилом поведінки, вказівкою до наступних дій та обумовлюється прагненням законодавця надати захист тим чи іншим суб'єктивним правам.

Висновки. Здійснений аналіз окремих проявів юридичної фікції в нормах трудового законодавства дає підстави вважати, що законодавець обґрунтовано використовує юридичну фікцію як засіб правотворчої техніки. В означених вище випадках правові фікції слугують важливим засобом обмеження негативного впливу учасників трудових відносин один на одного, сприяють охороні прав суб'єктів трудового права, подоланню невизначеності в правозастосуванні. Таким чином видається, що юридичні фікції здатні спрощувати та розширювати сферу правозастосування. Разом з тим, використання юридичних фікцій повинно бути виваженим, щоб уникнути порушення принципів балансу інтересів учасників трудових відносин та ні в якому разі не призводити до зайвої формалізації права.

Список використаних джерел:

1. Смирнов Д. А. Проблема фикций в трудовом праве: реальная или надуманная? *Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова. Право*. 2017. С. 51–55.
2. Смирнов Д. А. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе норм трудового права: монографія. Москва: Проспект, 2015. С. 152.
3. Танимов О. В. Теория юридических фикций: монографія / отв. ред. д.ю.н., проф. Т. В. Кашанина. М.: Проспект, 2016. С. 224.
4. Слюсар А. М. Щодо питання юридичних фікцій у трудовому праві. *Право та інновації*. К.; Х.: Право, 2016. № 1. С. 30–34.
5. Кодекс законів про працю України // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>

УДК 349.3

ХРЕНОВА Т.Ю.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ ЩОДО РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ЖИТЛОВОЇ СУБСИДІЇ

У статті наголошено на тому, що житлова субсидія є одним із важливих видів соціальної допомоги, спрямованої на здійснення соціального захисту громадян, які цього потребують. Досліджено розуміння поняття «субсидії» з різних точок зору, а саме: як певної економічної категорії; як відповідної фінансової допомоги, що надається державою; з точки зору виду недобросовісних методів торгівлі; як форми державного втручання; з точки зору їх розуміння як бюджетних трансфертів; як пільги, за якої держава виплачує за людину частину грошей, які вона повинна сплачувати за проживання у квартирі, будинку, гуртожитку за житлово-комунальні послуги тощо. Автором проаналізовані нормативно-правові визначення поняття «субсидія», які містяться як у національних актах, так і в Угоді про субсидії та компенсаційні заходи, а також запропоновано власне розуміння поняття житлової субсидії.

Ключові слова: субсидія, житлова субсидія соціальний захист, соціальна допомога, комунальні послуги.