

## ПРЕДСТАВНИЦТВО В ТРУДОВОМУ ПРАВІ ЯК ЮРИДИЧНА ФІКЦІЯ

У статті розглянуто сутність представництва, як категорії, створеної з використанням юридичної фікції (як засобу юридичної техніки), його прояв в нормах трудового права. Зосереджено увагу на прогалинах законодавства в питаннях регулювання представництва в трудовому праві. Наголошено, що із використанням юридичної фікції можливо створити розширену систему правових норм (правових фікцій), які будуть детально регламентувати питання представництва у відносинах, що виникають в сфері праці.

**Ключові слова:** фікція, представництво, трудове право, фікції у трудовому праві.

**Постановка проблеми.** Інститут представництва має велике значення в діяльності учасників правових відносин, оскільки розширює коло юридичних можливостей, та значно економить час. Між тим, наукове та законодавче обґрунтування представництва в трудовому праві досі залишається невизначеним. Вважається, що рушійною силою до впорядкування питань представництва у трудовому праві стане дослідження змісту цього явища, у зв'язку з чим слід зосередити увагу на побудові конструкції цієї категорії.

**Метою статті** є дослідження представництва в трудовому праві в аспекті реалізації юридичної фікції, як засобу юридичної техніки.

**Об'єктом дослідження** є суспільні відносини, що виникають при здійсненні представництва в трудовому праві та знаходять своє закріплення в нормах трудового законодавства.

**Предметом дослідження** є категорія представництва в трудовому праві, що створена із використанням засобу юридичної фікції.

**Аналіз останніх досліджень.** Поняття представництва набуло широкого вивчення у галузі цивільного права, тому більшість наукових праць з цієї проблематики відносяться до цієї галузі. Правовому регулюванню представництва у сфері трудового права присвячено дисертаційне дослідження Ніколайченко Г. М. «Представництво у трудовому праві України». Слід підкреслити, що представництво як юридична фікція в сфері трудового права України досі залишається поза увагою дослідників.

**Виклад основного матеріалу.** Інститут представництва має давню історію та набув широкого розвитку в різних галузях сучасного права. Між тим, найчастіше категорія представництва досліджується вченими цивільного права та процесу, тоді як в трудовому праві ця проблематика є менш дослідженою.

Представництво є досить багатоаспектним явищем, яке може розглядатись, по-перше, як: правовідносини, за яких одна сторона наділяється правом

представляти іншу сторону, по-друге, як структурно відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований за межами знаходження цієї особи, який представляє та захищає її інтереси, на базі належним чином оформлених відповідних повноважень учиняє від імені такої особи правочини та інші правові дії.

Цивільний кодекс України містить визначення, за яким представництвом є правовідношення, в якому одна сторона (представник) зобов'язана або має право вчинити правочин від імені другої сторони, яку вона представляє (ч. 1, ст. 237 Цивільного кодексу України). Згідно ч. 2 ст. 95 Цивільного кодексу України представництвом є відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцезнаходженням та здійснює представництво і захист інтересів юридичної особи [1].

У найбільш загальному вигляді представництво в цивільному праві характеризується як використання правосуб'єктності одних осіб для реалізації прав і обов'язків та захисту прав інших осіб [2; с. 261].

Між тим, Семенюк А. О. робить висновок про те, що незалежно від приналежності інституту представництва до тієї чи іншої сфери, сутність його полягає у відстоюванні, представленні і відтворенні змісту прав та законних інтересів когось, чого-небудь а також їх волі. Зважаючи на це, дослідник констатує, що у трудовому праві представництво можна представити як використання правосуб'єктності одних осіб (професійні спілки та організації роботодавців, їх об'єднання) задля реалізації прав і обов'язків та захисту прав інших осіб (працівників та роботодавців відповідно) [3; с. 335].

Разом з цим варто відзначити думку, Ніколайченко Г. М., яка зазначає, що представництво може мати місце тоді, коли права та обов'язки не пов'язані з їх володарем настільки тісно, що можуть здійснюватись іншими суб'єктами [4; с. 32].

Таким чином, категорія представництва, по-перше, передбачає двох учасників: того, хто представляє, і того, кого представляють, по-друге, вима-

гає, щоб права, обов'язки та воля того, кого представляють могли бути «відділені» від володаря. Представництво надає можливість вчиняти дії одній особі (Особа 1), тоді як передбачається, що діє інша особа (Особа 2). Тобто, Особа 2 стає Особою 1, коли насправді такою не є.

Звідси вбачається, що при створенні категорії представництва та закріпленні її в правових нормах була використана формула (схема), що притаманна юридичній фікції, як засобу юридичної техніки, а саме – визнання існуючим факту, що не існує в дійсності, тобто не існує в матеріальному світі.

Отже, представництво, яке передбачається нормами права є юридичною фікцією, що використана законодавцем для закріплення неіснуючого існуючим.

Видається, що представництвом є юридична фікція, яка полягає в тому, що вся або частина особистої дієздатності одного суб'єкта права передається іншому для участі в правовідносинах. Іншими словами, в рамках представництва відбувається повне або часткове заміщення представником фігури уповноваженого. Представництво розширює, полегшує можливість придбання і реалізації суб'єктивних прав та обов'язків, економить час.

У трудовому праві представництвом є передання частини дієздатності одного суб'єкта трудового права до іншого для участі у відносинах, що складаються в сфері праці.

Обґрунтуванням того, що саме дієздатність може бути «передана» одним суб'єктом до іншого є те, що правоздатністю є лише потенційна здатність суб'єкта мати права, тоді як дієздатність – це здатність особи своїми власними діями набувати права і обов'язки, самостійно реалізовувати їх. Тобто, дієздатність передбачає здатність розпоряджатись правами та виконувати обов'язки. Іншими словами, це можливість реалізовувати правоздатність. Наявність дієздатності свідчить про те, що суб'єкт здатний чинити дії, які породжують юридичні наслідки. У випадку представництва, юридичні наслідки будуть наставати лише для особи, яку представляють.

Французький цивільний кодекс 1804 року сприйняв існування інституту представництва як фікції. Щодо права представництва, в ст. 739 цього Кодексу закріплено, що представництво є законною фікцією, дія якої полягає в тому, що представники вступають в місце, в ступінь і права, того, кого представляють [5].

Чинне трудове законодавство не закріплює будь-якого визначення представництва в трудовому праві. Не містить такого визначення і проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014, підготовлений

до другого читання 24.07.2017, як і не закріплює випадки його здійснення.

Серед вчених досі не існує єдиного уявлення яким чином категорія представництва реалізується в сфері трудового права. Передусім коли мова йде про представництво в трудовому праві поширеним є наукові праці та нормативне закріплення щодо представництва інтересів працівників профспілкою чи іншим представницьким органом. Також зосереджується увага на тому, що колективні трудові права сторони соціального партнерства можуть реалізувати лише шляхом представництва.

Наприклад, Бурак В. Я. вказує на те, що в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» інтереси найманих працівників можуть представляти профспілки або інші органи чи особи, тобто у даному випадку мова йде про представництво. У Законі України «Про соціальний діалог» також мова йде про представництво сторін у соціальному діалозі. Відповідно до Закону України «Про колективні договори й угоди», сторони, при укладенні колективних договорів і угод, реалізують свої права через представників. У відповідності до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. А відповідно до ст. 13 цього ж закону - держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів [6; с. 40–404].

Ніколайченко Г. М. вважає, що у трудовому праві через представника можуть здійснюватися колективні трудові права та обов'язки працівників і роботодавців у колективних трудових відносинах (відносинах соціального діалогу у сфері праці) [4; с. 86].

Поряд із цим, вважається, що в тій чи іншій мірі представництво може бути застосоване до наступних суб'єктів трудового права: працівники, роботодавці, трудові колективи, професійні спілки, організації роботодавців, їх об'єднання. Підстави, порядок набуття та припинення такого представництва, як й інші питання, пов'язані із реалізацією такого права, мають бути детально закріплені в трудовому законодавстві.

Так, юридична особа (що в трудовому праві набуває статусу роботодавця, організації роботодавців та їх об'єднань, в деяких випадках професійних спілок) як юридична фікція завжди реалізує свої права через представників. Ними є керівники, інші особи, що вказані у засновницьких чи установчих документах, чи котрим видані в установленому по-

рядку довіреності. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 вже містить ч.4 ст. 22, яка передбачає, що повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, установчих документів та нормативних актів роботодавця [7]. Вказана редакція статті хоча й не містить посилання на представництво, однак змістовно його передбачає.

Професійна спілка, незалежно від того чи має вона правовий статус юридичної особи, уявляє собою складну правову фікцію в системі правових норм. Зокрема, в механізмі створення правових норм, що регламентують створення та діяльність професійної спілки використано «множинність» юридичних фікцій. Відповідне обґрунтовується тим, що по-перше, юридична фікція використана законодавцем для створення системи правових зв'язків, що формують собою організаційну єдність, з відокремленою структурою та механізмом дій, відмінних від дій працівників – тобто, професійної спілки як окремого самостійного суб'єкта права. По-друге в механізмі дії профспілки закладена можливість представляти інтереси працівників. Це окремий прояв юридичних фікцій, а саме в інституті представництва, коли надається можливість вчиняти дії одній особі, тоді як передбачається, що діє інша особа.

Професійна спілка, як колективний суб'єкт права передусім сама потребує представника, для можливості вступати у відносини в сфері праці та серед іншого, має можливість представляти інтереси працівника чи працівників в окремих випадках. Водночас, наразі в науці трудового права та законодавстві про працю залишається проблемним питання яким чином профспілка здійснюють представництво інтересів окремого працівника (окремих працівників). В силу положень статуту, закону чи на підставі цивільного доручення. Також актуальним видається питання щодо відмежування випадків представництва профспілкою своїх членів та працівників, які не входять до її складу.

Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 містить ст. 18, яка передбачає, що суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, зокрема є: 1) професійні спілки, їх організації та об'єднання профспілок, 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 [7].

Позаяк, до переліку неврегульованих питань додається визначена ч.2 ст. 18 проекту Трудового кодексу України можливість працівниками вільно обирати представників (представника), у разі відсутності первинної профспілкової організації та здійснення представництва роботодавця. Порядок, умови та підстави набуття означеного представництва проект також не містить.

Окремо слід наголосити, що працівник у деяких випадках може використовувати інститут представництва не лише в контексті взаємовідносин із профспілкою, чи іншим виборним органом. Одним із прикладів такого використання є реалізація права на працю особою, яка не досягла шістнадцятирічного віку. Так, відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [8]. Вказаною нормою закріплена правоздатність, тобто потенційна можливість реалізації права на працю. Згідно ч. 1, ст. 188 Кодексу законів про працю України вказана можливість на працю може бути реалізована в шістнадцять років, адже відповідно до зазначеної статті не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років [9]. Між тим, за згодою одного із батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Тобто в цьому випадку, фактична здатність реалізувати право на працю особою в п'ятнадцятирічному віці може бути здійснена за допомогою представництва. Батьки (або особи, які їх замінюють) в силу закону можуть виступити представниками перед роботодавцем та виразити волю п'ятнадцятирічної дитини на реалізацію нею права на працю. Це є прикладом представництва за законом. Документами, що підтверджують таке представництво є свідоцтво про народження дитини або рішення про призначення опікуном, піклувальником.

У такому випадку доцільною є думка Нерсесова Н. О., який ще в 19 столітті, досліджуючи питання представництва в праві, вказав, що завдяки інституту представництва юридична особистість людини виходить за межі, окреслені його фізичною природою [10; с. 1].

З огляду на викладені проблемні питання, одним із етапів реформування трудового законодавства в частині детального регламентування представництва у трудовому праві пропонується Книгу Першу «Загальні положення» Проекту Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 доповнити Главою 4 «Представництво у сфері праці», в якій, зокрема, надати визначення представництва в трудовому праві, визначити сферу його дії, підстави набуття та припи-

нення, навести перелік документів, на підставі яких може здійснюватись представництво, конкретизувати правовий статус представників працівника (працівників) та роботодавця (роботодавців), визначити порядок здійснення професійною спілкою, її організаціями та об'єднаннями профспілок представництва працівника (працівників), які є, або не являються її членами.

**Висновки.** Категорія представництва у трудовому праві потребує детального аналізу та дослідження. Оглядовий аналіз особливостей правового регу-

лювання представництва у трудовому праві України дає змогу окреслити межі наукового дослідження цього правового механізму, а також встановити практичні аспекти застосування представництва у трудових і пов'язаних з ними відносинах. Необхідно зауважити, що, використовуючи такий засіб юридичної техніки як юридична фікція, видається за можливе створити розширену систему правових норм – правових фікцій, які будуть детально регламентувати питання представництва у відносинах, що виникають в сфері праці.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Цивільний кодекс України. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Харитонов Е. О., Саниахметова Н. А. Гражданское право Украины: Учебник. Издание второе. Харків: ООО «Одиссей», 2005. С. 261.
3. Семенюк А. О. Роль та значення представництва у трудовому праві. *Форум права*. 2013. №4. С.334-338.
4. Ніколайченко Г. М. Представництво у трудовому праві України : дис. канд. юрид. наук. Одеська національна юридична академія. Одеса, 2007. 200 с.
5. Перетерский И. С.: Французский гражданский кодекс 1804 года. С позднейшими изменениями до 1939 года: Перевод с французского/ Юрид. изд-во НКЮ СССР. Москва, 1941. 471.
6. Бурак В. Я. Представництво профспілками прав та інтересів працівників у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми юридичної науки*. Хмельницький: Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права, 2013. т.ч. 3. С. 145–147.
7. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014, підготовлений до другого читання 24.07.2017. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
8. Конституція України. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Кодекс законів про працю України. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
10. Нерсесов Н.О. Поняття добровільного представництва в цивільному праві. Москва 1876.

#### REFERENCES

1. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy. Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> [in Ukrainian].
2. Kharytonov E.O., Sanyakhmetova N.A. (2005). Hrazhdanskoe pravo Ukrainy. Kharkiv: ООО «Odyssey» [in Ukrainian].
3. Semeniuk A.O. (2013) Rol ta znachennia predstavnytstva u trudovomu pravi. *Forum prava – Forum of Law*, 4. pp.334-338. [in Ukrainian].
4. Nikolaichenko H. M. (2007) Predstavnytstvo u trudovomu pravi Ukrainy. *Candidate's thesis*. Nauk. Odeska natsionalna yurydychna akademiia. Odesa [in Ukrainian].
5. Pereterskiy Y.S. (1941). Frantsuzskiy hrazhdanskiy kodeks 1804 hoda. S pozdneishymy yzmeneniyamy do 1939 hoda: Perevod s frantsuzskoho/ Yuryd. yzd-vo NKJu SSSR. Moskva [in Ukrainian].
6. Burak V. Ya. (2013). Predstavnytstvo profspilkamy prav ta interesiv pratsivnykiv u trudovykh pravovidnosynakh. *Aktualni problemy yurydychnoi nauky – Actual problems of legal science*, Khmelnytskyi: Vyd-vo Khmelnyts. un-tu upr. ta prava, Vol. 3. pp.145–147 [in Ukrainian].
7. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy #1658 vid 27.12.2014, pidhotovleni do drugoho chytannia 24.07.2017. *Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> [in Ukrainian].
8. Konstytutsiia Ukrainy. *Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> [in Ukrainian].
9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. *Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> [in Ukrainian].
10. Nersesov N.O. (1876). Poniattia dobrovilnoho predstavnytstva v tsyvilnomu pravi. Moscow [in Ukrainian].

СИРОТНИКОВА Я. Е.

соискатель кафедры трудового права Национального юридического университета  
имени Ярослава Мудрого

### ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В ТРУДОВОМ ПРАВЕ КАК ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИКЦИЯ

В статье рассмотрена сущность представительства как категории, созданной с использованием юридической фикции (как средства юридической техники), его проявления в нормах трудового права. Акцентировано внимание на пробелах законодательства в вопросах регулирования представительства в трудовом праве. Отмечено, что с использованием юридической фикции представляется возможным создать расширенную систему правовых норм (правовых фикций), которые смогут детально регламентировать вопросы представительства в отношениях, которые возникают в сфере труда.

Ключевые слова: фикция, представительство, трудовое право, фикции в трудовом праве.

SYROTNIKOVA Y. E.

Applicant of the Labor law department Yaroslav Mudryi National Law University

### REPRESENTATION AS A LEGAL FICTION IN LABOR LAW

**Problem setting.** The institution of representation is significant for participants of labor relations as it expands the range of legal possibilities and saves much time. Meanwhile, the scientific and legislative justification of representation in labor law remains unclear. The study of this phenomenon is believed to become the driving force in representation issues regulation in labor law, therefore, it is required to focus on building this category construction.

**Analysis of recent researches and publications.** The concept of representation has become widely studied in the field of civil law, thus, most of the scientific works on this issue relate to this field. The thesis by Nikolaychenko G. M. «Representation in the labor law of Ukraine» is dedicated to the legal regulation of representation in labor law. It should be emphasized that representation as a legal fiction in labor law of Ukraine is still beyond the attention of researchers.

**Target of research.** It is in the research of representation in labor law in the aspect of the implementation of the legal fiction as a means of legal technique.

**Article's main body.** Representation enables one person (Person 1) to act, while another person is supposed to act (Person 2). That is, Person 2 becomes Person 1, when in fact they are not. Consequently, the representation provided by law is a legal fiction used by the legislator to secure a non-existent. In labor law representation is the transfer of the capacity of one personality of labor law to another to participate in relations formed in the field of labor. Representation can be applied to the following subjects of labor law: workers, employers, labor communities, trade unions, employers' organizations, their associations. Taking into account the existence of representation issues in labor law, Chapter 1 «General Principles» of the draft Labor Code of Ukraine is proposed to be supplemented with Chapter 4 «Representation in the field of labor», in which the representation in labor law should be defined, the scope of representation and the base for acquiring and termination should be determined, and so on.

**Conclusions and prospects for the development.** A review of the peculiarities of the legal regulation of representation in the labor law of Ukraine makes possible to outline the boundaries of the scientific study of this legal mechanism, as well as to establish practical aspects of the application of representation in labor and connected relations. It should be noted that using such a tool of legal technique as a legal fiction, it becomes possible to create an expanded system of legal provisions - legal fictions that will regulate in detail the issues of representation in relations arising in the field of labor.

**Keywords:** fiction, representation, labor law, fictions in labor law.

Сиротнікова Я. Є. Представництво в трудовому праві як юридична фікція. *Право та інноваційне суспільство* : електрон. наук. вид. 2018. № 1 (10). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2018/6/Syrotnikova10.pdf>.