

ПРАВОВІ ПРЕЗУМПЦІЇ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ПРИНЦИПАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудове право як галузь права характеризується не тільки своєрідними предметом, методом, функціями та принципами, але й цілою системою галузевих категорій, юридичних конструкцій, специфічних прийомів юридичної техніки, у тому числі і правових презумпцій.

Загальновідомо, що презумпції виконують особливу функцію у процесі правового регулювання: вони допомагають з'ясувати роль та значущість інших правових приписів, знімають невизначеність і виступають зв'язуючою ланкою при застосуванні норм права [3, с. 1]. З огляду на ту роль, яку виконують презумпції у правовому регулюванні, можна стверджувати про їхній тісний зв'язок з принципами права. Багато дослідників схиляються до думки, що найбільш значущі презумпції навіть повинні розглядатися у якості правових принципів. При цьому критеріями оцінки значущості правової презумпції виділяють: 1) її здатність відобразити сутність права у цілому чи окремій галузі; 2) розвиток змісту презумпції у нормах цієї галузі; 3) використання презумпції у якості орієнтиру для застосування та тлумачення правових норм [2, с. 250].

До числа так званих презумпцій-принципів В. Бабаєв відносить загальноправові презумпції, а саме презумпцію знання закону, презумпцію правосуб'єктності осіб, які вступають у правовідносини тощо [1, с. 328-329]. Схожість принципів права та презумпцій полягає у тому, що презумпції, як і принципи, встановлюють загальне правило, загальний порядок регулювання тих чи інших відносин; чітко закріплюють можливі виключення із загального правила (у тому числі суб'єктів, порядок та умови його порушення чи спростування); у всіх випадках, крім спеціально обумовлених, діє загальне правило. Найбільш важливі презумпції «зростають» за своїм значенням до принципів права, при цьому кожна презумпція є за своєю природою принципом — принципом розв'язання конкретної ситуації невизначеності [2, с. 251].

Без сумніву презумпції займають особливе місце у правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Хоча, як справедливо зауважують М. Лушнікова та А. Лушніков, у зв'язку з неоднозначними формулюваннями та відсутністю прямого легального закріплення галузевих презумпцій у теорії трудового права, ці проблеми поки що не отримали належного висвітлення [5, с. 514].

Метою даної статті є аналіз основних правових презумпцій у трудовому праві, з'ясування їх ролі та значення для регулювання трудових відносин на сучасному етапі.

Презумпція у праві — (з лат. *praesumptio* — припущення, от *praesumere* — передбачати, припускати) — закріплені у правових нормах припущення щодо вірогідності настання певного юридичного факту [9, с. 71].

Окремі правові презумпції можуть мати високий ступінь вірогідності, однак ця ознака не завжди складає те істотне підґрунтя, на якому будуються всі презумпції. Правова презумпція може бути направлена на досягнення певних цілей правового регулювання, зокрема, на переважний захист тих чи інших соціальних інтересів [8, с. 17-18].

Серед загальноправових презумпцій, які використовуються у трудовому праві України, детальніше слід зупинитися на презумпціях знання закону та добросовісності учасників трудових правовідносин.

Презумпція знання закону у трудовому праві є спростовною та має свою специфіку в трудовому законодавстві в силу існування локальних нормативних актів. Таким чином, у трудовому праві слід розмежовувати презумпцію знання трудового законодавства та презумпцію знання інших нормативних правових актів, зокрема, колективних договорів, угод і локальних нормативних

актів. Відносно останніх, то про презумпцію знання працівниками таких актів можна говорити тільки у випадку належного ознайомлення працівників з їх положеннями. Під належним ознайомленням, на думку автора, слід розуміти обов'язкову наявність особистого підпису працівника, який засвідчує як факт ознайомлення, так і факт прийняття цих положень, тобто свого роду є гарантією згоди працівника їх дотримуватися.

У цьому зв'язку позитивно слід оцінити норму проекту Трудового кодексу України, яка встановлює, що роботодавець зобов'язаний доводити власні нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо такий акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник повинен бути ознайомлений з ними під розпис (ч. 4 ст. 13 проекту Трудового кодексу України) [6].

В умовах розширення приватноправових начал у регулюванні трудових відносин особливе значення набуває презумпція добросовісності сторін трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, яка безпосередньо стосується проблеми зловживання правом.

Виходячи з того, що у ст. 1 проекту основним завданням нового Трудового кодексу України визначено створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових правовідносин, видається, що презумпція добросовісності за аналогією з цивільним правом повинна знайти своє пряме закріплення у тексті Трудового кодексу України, як і принцип неприпустимості зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин.

До міжгалузевих презумпцій, що використовуються у трудовому праві, можна віднести презумпцію невинуватості працівника. Слід відмітити, що чинним Кодексом законів про працю України (далі — КЗпП України) передбачений обов'язок роботодавця довести вину працівника не тільки у випадку притягнення його до дисциплінарної відповідальності, а й при притягненні його до матеріальної відповідальності незалежно від підстави (ст. 138 КЗпП України) [4].

У сфері трудових відносин презумпція невинуватості працівника виступає як гарантія захисту його прав, тому така норма повинна бути збережена і у новому Трудовому кодексі України. Водночас відносно роботодавця, у першу чергу, його зобов'язань майнового характеру перед працівником, досить виправданою є презумпція винуватості, яка знайшла своє закріплення у ч. 2 ст. 412 проекту Трудового кодексу, згідно з якою роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкода заподіяна внаслідок дії непереборної сили.

Серед галузевих презумпцій істотне значення має презумпція недійсності умов договорів про працю, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством про працю. Деякі вчені трудового права розглядають її як один із принципів трудового права [7, с. 45].

Це одна з небагатьох презумпцій-принципів, яка прямо закріплена у чинному КЗпП України (ст. 9). Однак, на сьогодні законодавчо не врегульовані правові наслідки та порядок визнання таких умов недійсними, що негативно позначається на практичній реалізації вказаної норми. У цьому контексті проект Трудового кодексу є більш досконалим. Так, ст.ст. 54 та 55 проекту присвячені недійсності трудового договору та окремих його положень, а також правовим наслідкам такої недійсності, що має сприяти однозначності для правозастосовної практики. Крім того, у ньому чітко прописані положення, відповідно до яких не тільки договори про працю не можуть суперечити законодавству, але й нормативні акти роботодавця не можуть суперечити колективним угодам, колективному договору, а також установчим документам роботодавця — юридичної особи (ст. 13 проекту ТК України).

З урахуванням такої характерної ознаки трудового правовідношення як стабільність, презумпція трудового договору, укладеного на невизначений строк, є однією з важливих гарантій трудових прав працівників. Опосередковано ця презумпція знайшла відображення у ст. 39-1 КЗпП України, згідно з якою, якщо після закінчення строку дії трудового договору трудові відносини фактично продовжуються і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія такого договору вважається продовженою на невизначений строк. Трудові договори, переукладені один чи декілька разів, вважаються укладеними на невизначений строк. На відміну від чинного КЗпП України презумпція трудового договору, укладеного на невизначений строк, знайшла своє пряме закріплення у ст. 68 проекту ТК України, відповідно до якої, якщо роботодавець не доведе факт узгодження

сторонами строкового характеру трудових відносин до їх виникнення, трудові відносини вважаються такими, що виникли на невизначений строк.

На даний час в умовах розповсюдження так званої нетипової зайнятості однією з важливих юридичних презумпцій у трудовому праві слід визнати презумпцію трудових відносин. У проекті Трудового кодексу вперше у трудовому законодавстві України знайшла втілення норма про співвідношення цивільно-правових та трудових відносин. Так, п. 10 ст. 6 проекту передбачає, що у випадку, якщо органами державного нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства або у судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими, до таких відносин застосовуються норми Трудового кодексу.

Проте не можна однозначно погодитися з формулюванням, запропонованим законодавцем, оскільки у тексті основного законодавчого акта (ТК України), завдання якого — регулювати трудові відносини, фактично закріплюється спростовна презумпція цивільно-правових відносин. Крім того, ця норма повністю повторює ст. 15 Трудового кодексу Російської Федерації, що піддається критиці у науковій літературі, зокрема, професорами Лушніковими, на думку яких, таке формулювання не забезпечує захист інтересів працівника, оскільки у цьому випадку саме на нього покладається обов'язок доводити існування трудових відносин. Навпаки, у сфері застосування особистої праці, законодавчо повинна бути закріплена презумпція трудових відносин, тобто роботодавець, а не працівник повинен доводити які відносини виникли між ними щодо застосування праці. Така презумпція повинна забезпечити переважний захист інтересів працівника в рамках соціального призначення галузі трудового права [5, с. 515].

В окремих випадках презумпції у трудовому праві виникають з постанов Пленуму Верховного Суду України. Подібну практику, на думку автора, слід замінити виключно законодавчим закріпленням правових презумпцій, які повинні на рівні закону формулюватися так, щоб не виникало потреби їх розширеного тлумачення — ні судового, ні доктринального. Не можна виводити презумпції, виходячи із змісту законодавства, оскільки це не вносить ясності у їх застосування на практиці і позбавляє презумпцію того правового значення, яке вона має насправді.

У цьому зв'язку не можна не згадати про ще одну важливу презумпцію у трудовому праві — тлумачення всіх суперечностей у трудовому законодавстві на користь працівника. На жаль, у чинному законодавстві про працю вона жодним чином не відображена, проте знайшла своє легальне закріплення у проекті Трудового кодексу України. Так, у разі, якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або якщо норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника (ч. 2 ст. 18 ТК України).

Як висновок, слід зазначити, що презумпції у трудовому праві у взаємозв'язку з кореспондуючими їм правовими принципами виражають сутність правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, визначають спрямованість трудового права як галузі. У них, з одного боку, відображаються вихідні принципи засади трудового права, а з іншого, у них закладений механізм реалізації цих основних засад. Як системоутворюючі фактори галузі трудового права презумпції покликані встановлювати певні гарантії для працівників від неправомірних дій роботодавця, що зумовлене захисною функцією трудового права. При цьому при розробці та прийнятті нового Трудового кодексу України слід особливо ретельно підходити до питання формулювання та закріплення правових презумпцій у тексті закону, з метою забезпечення збалансування інтересів основних суб'єктів трудових правовідносин — працівника і роботодавця.

Використана література:

1. *Бабаев В. К.* Презумпции в российском праве и юридической практике / В. К. Бабаев // Проблемы юридической техники. — Н. Новгород, 2000. — С. 323-330.
2. *Давыдова М. Л.* Юридическая техника: проблемы теории и методологии: [монография] / М. Л. Давыдова; ГОУ ВПО «ВолГУ». — Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2009. — 318 с.
3. *Каранина Н. С.* Правовые презумпции в теории права и российском законодательстве: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история правовых учений» / Н. С. Каранина. — М., 2006. — 18 с.

-
4. *Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
 5. *Лушнікова М. В.* Очерки теории трудового права / М. В. Лушнікова, А. М. Лушніков. — СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. — 940 с.
 6. *Проект Трудового кодексу України* (регістр. № 1108 от 04.12.2007 г.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
 7. *Трудове право України: академічний курс: [підручник]* / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; [за заг. ред. П. Д. Пилипенка]. — К.: Ін Юре, 2004. — 536 с.
 8. *Щекин Д. М.* Юридические презумпции в налоговом праве: дисс. ... канд. юрид. наук, специальность: 12.00.14 / Д. М. Щекин / Ин-т гос-ва и права РАН. — М., 2001. — 200 с.
 9. *Юридична енциклопедія: В 6 т. / [ред. кол.: Ю.С. Шемшученко (голов. ред. кол.) та ін.]*. — К.: Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 1998-2004. — Т. 5: П-С. — 2003. — С. 71.

Сімутіна Я. В. Правові презумпції та їх взаємозв'язок з принципами трудового права.

Досліджуються правові презумпції у контексті їх взаємозв'язку з принципами трудового права України. Аналізуються основні презумпції, що відображають специфіку галузі трудового права, обґрунтовується їхня значущість для правового регулювання трудових відносин на сучасному етапі.

Ключові слова: правова презумпція, принцип трудового права, трудові правовідносини.

Симутіна Я. В. Правовые презумпции и их взаимосвязь с принципами трудового права.

Исследуются правовые презумпции в контексте их взаимосвязи с принципами трудового права Украины. Проводится анализ основных презумпций, отображающих специфику отрасли трудового права, обосновывается их значимость для правового регулирования трудовых отношений на современном этапе.

Ключевые слова: правовая презумпция, принцип трудового права, трудовые правоотношения.

Simutina Y. Presumptions of Law and Their Intercommunication with Principles of Labor Law.

Presumptions of law are investigated in the context of their intercommunication with principles of labor law of Ukraine. Basic presumptions, that represent the specific of the field of labor law is analyzed, their meaningfulness for the legal adjusting of labor relations on the modern stage is grounded. The features of application in a labor law for such types of generally accepted presumption, as presumption of knowledge of law and honesty of parties of labor relations open up. It is proved that presumption of honesty by analogy with a civil law must find the direct fixing in text of the Labor code of Ukraine, as well as principle of impermissibility of abuse of right by the subjects of labor legal relationships.

It is underlined that among branch presumption-principles of labor law, presumption of unreality of terms of labor agreements, that worsen position of worker comparatively with legislation, has a substantial value. Now in the conditions of distribution of the so-called off-type employment one of important legal presumption in a labor law it follows to admit presumption of labor relations.

Presumptions in a labor law in intercommunication with legal principles express essence of the legal adjusting of labor and closely associated with them relations, determine the orientation of labor law as a field of law. In them, from one side, initial fundamental principles of labor law are represented, and on the other hand, they have the mechanism of realization of these basic principles. As important factors of the field of labor law presumptions are called to set certain guarantees for workers from the wrong acts of employer, that is predefined by the protective function of labour law.

Key words: presumption of law, principle of labour law, labour legal relationships.