

Сенчук В. В. Вплив людиноцентризму на охорону назв держави: правові підходи

У статті порушується проблематика брендингу країни як складова формування іміджу держави як учасниці міжнародних відносин. Розглядаються інструменти, за рахунок яких здійснюється брендинг країни. Аналізується місце державних символів та охорони назв держави у формуванні такої складової брендингу, як експортні бренди. Правові засади щодо використання офіційних назв держави у сфері інтелектуальної власності досліджуються під впливом людиноцентризму.

Ключові слова: брендинг, державні символи, людиноцентризм, охорона назв держави, права інтелектуальної власності, торговельні марки.

Сенчук В. В. Влияние человекоцентризма на охрану названий государства: правовые подходы

В статье поднимается проблематика брендинга страны как составляющая формирования имиджа государства как участника международных отношений. Рассматриваются инструменты, за счет которых осуществляется брендинг страны. Анализируется место государственных символов и охраны названий государства в формировании такой составляющей брендинга, как экспортные бренды. Правовые основы по использованию официальных названий государства в сфере интеллектуальной собственности исследуются под влиянием человекоцентризма.

Ключевые слова: брендинг, государственные символы, человекоцентризм, охрана названий государства, права интеллектуальной собственности, торговые марки.

Senchuk V. Influence of human-centeredness on the protection of the names of the state: legal approaches

The article addresses the problems of branding of the country as a component of forming the image of the state as a participant in international relations. The tools at the expense of which the branding of the country is carried out are considered. The place of state symbols and the protection of state names in the formation of such a component of branding as export brands are analyzed. Legal principles regarding the use of official titles of the state in the field of intellectual property are investigated under the influence of human-centeredness.

Key words: branding, state symbols, human center, protection of state names, intellectual property rights, trade marks.

УДК 349.2

*Яна Володимирівна Сімутіна,
старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України,
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник*

РІШЕННЯ СУДУ В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У новочасному трудовому праві однією зі складних і багатоаспектних, проте не достатньо досліджених правових категорій залишається судове рішення, його юридична природа та роль у динаміці трудових відносин. Ці питання цікаві ще й тим, що вони, базуючись на положеннях загальної теорії права, перебувають «на межі» трудового та цивільного процесуального права.

Судове рішення як юридичний факт досліджували як теоретики права, так і вчені-цивілісти, переважно – процесуалісти: М. Авдюков, В. Ісаков, О. Красавчиков, М. Рожкова, Ю. Тихомиров, В. Ярков, внаслідок чого можна натрапити на різні підходи та оцінки ролі рішення суду як юридичного факту в механізмі правового регулювання. Водночас серед представників української науки трудового права рішення суду як юридичному факту та його ролі у динаміці трудових правовідносин майже не приділялося уваги.

Спираючись на наукові праці з цивільного та процесуального права, слід зазначити, що у зв'язку з включенням судового рішення до підстав виникнення цивільних прав та обов'язків, переважна більшість цивілістів на сьогодні відносять судове рішення до юридичного акта як різновиду правомірною діянню.

Однак із цього приводу в літературі можна натрапити й на протилежні погляди. Зокрема, А. Добровольський та С. Іванова заперечують значення юридичного факту за судовим рішенням і розглядали його як «засіб примусової реалізації тих повноважень, які існують у позивача в реальній дійсності завдяки юридичним фактам, що мали місце до суду і незалежно від суду» [1, с. 80–81].

М. Авдюков також заперечує правоутворюючий характер судового рішення. На його думку, «судове рішення не виступає у ролі матеріально-правового юридичного факту, що перетворює право; воно завжди – акт правосуддя, який захищає права» [2, с. 21].

Безперечно, передусім рішення суду є актом правосуддя. Так, у пункті 2 постанови Пленуму Верховного Суду України від 18 грудня 2009 р. № 14 «Про судове рішення у цивільній справі» вказано: «Рішення суду як найважливіший акт правосуддя покликане забезпечити захист гарантованих Консти-

туцією України прав і свобод людини та здійснення проголошеного Основним Законом України принципу верховенства права» [3].

Водночас багатоаспектність цієї правової категорії дає змогу розглядати рішення суду також як процесуальний документ, що має всі необхідні, передбачені законом реквізити, як акт застосування права та як юридичний факт, що зумовлює настання певних правових наслідків.

Звертаючись до проблеми встановлення судами юридичних фактів у рішенні, які згідно з положеннями процесуального законодавства мають преюдиційне значення, А. Ширант розглянула судові рішення навіть як джерело юридичних фікцій, що не тільки спотворюють об'єктивну дійсність, а й створюють хибну правову реальність, яка втілюється у життя завдяки авторитету держави внаслідок обов'язковості рішення суду [4, с. 579].

Необхідність в отриманні судового рішення в особі виникає, як правило, тоді, коли вона не може реалізувати своє певне право, зазвичай через те, що інша особа, на якій лежить кореспондуючий цьому праву обов'язок, або не визнає цього права, або визнає, проте не виконує покладеного на неї обов'язку. Водночас будь-яке рішення суду визнає, підтверджує або спростовує інші юридичні факти, що призводить у подальшому до виникнення суб'єктивних прав і обов'язків у їх сторін, а відповідно й до виникнення, зміни або припинення правовідносин.

О. Красавчиков, ґрунтовно проаналізувавши різні аргументи щодо невизнання рішення суду як юридичного факту, дійшов висновку, що жодна специфіка судового рішення, ані особливе місце в системі державних органів не можуть нівелювати того положення, що суд ухвалює свої рішення на основі норм права і його рішення є засобом захисту прав, що виникають унаслідок юридичних фактів до того, як виникне цивільний процес [5, с. 133]. Цей висновок заслуговує на підтримку, адже жодна видозміна правовідносин не може відбутися лише на основі однієї постанови суду без урахування норм права та інших юридичних фактів.

Не заперечуючи впливу, який здійснює рішення суду на матеріальні правовідносини в механізмі правового регулювання, С. Хорунжий розглядає його не як юридичний факт, а як особливий вид юридично значущих обставин – юридичну передумову (умову) настання наслідків, передбачених нормою права [6].

Незважаючи на відсутність у чинному законодавстві про працю прямої вказівки на судові рішення як підставу виникнення та руху трудових правовідносин, у судовій практиці рішення із певних категорій трудових спорів де-факто встановлюють виникнення прав та обов'язків для сторін і зумовлюють виникнення, зміну або припинення трудових правовідносин. Наприклад, рішення суду про визнання необґрунтованою відмову у прийнятті на роботу та зобов'язання укласти трудовий договір, правостановлюючий характер якого не викликає сумнівів.

Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658) (далі – проект ТК України) на відміну від чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) містить норму, в якій визначено, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір, який укладається (змінюється), зокрема, й на підставі рішення суду (ст. 31 проекту ТК України). Таким чином, проект ТК України фактично закріплює значення рішення суду як одного з юридичних фактів у механізмі правового регулювання поза процесуальними правовідносинами, який може зумовлювати виникнення матеріальних правовідносин.

На основі змісту чинних норм законодавства про працю та проекту йдеться передусім про ті випадки, коли особі безпідставно було відмовлено у прийнятті на роботу, і вона оскаржила неправомірні дії роботодавця до суду, який ухвалив рішення та зобов'язав роботодавця укласти трудовий договір з цією особою.

Пленум Верховного Суду України у постанові від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» стосовно цього роз'яснив, що у разі обґрунтованості позову про відмову у прийнятті на роботу суд своїм рішенням зобов'язує роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня, який є наступним календарним днем після звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата, то з цієї дати), а з іншими особами – з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття на роботу [7].

Отже, як зауважує П. Пилипенко, маємо яскравий приклад, коли і законодавство, і судова практика визнають за обставину, що породжує трудові правовідносини, судові рішення, яким роботодавця у певних випадках зобов'язують укласти трудовий договір. Однак і за такого варіанта, і в інших випадках виникнення трудових правовідносин на підставі фактичного складу трудовий договір, як правило, є кінцевою ланкою у низці тих об'єктивних обставин, що розглядаються як юридичний факт [8, с. 124].

Як вже було зазначено вище, проект ТК України передбачає виникнення трудових правовідносин на підставі юридичного фактичного складу, одним з елементів якого є рішення суду. Ухвалення такого рішення можливе за наявності умов: а) необґрунтованої відмови особі у прийнятті на роботу;

б) оскарження особою факту відмови в укладенні трудового договору до суду; в) ухвалення судом рішення про примусове укладення роботодавцем трудового договору з цією особою. Після ухвалення відповідного судового рішення роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з особою, якій раніше він відмовив у прийнятті на роботу.

Ухвалюючи таке рішення, суд, як правило, не визначає конкретний зміст відповідного трудового договору, тому він у різних випадках може визначатися по-різному. Якщо необґрунтована відмова у прийнятті на роботу супроводжувалася попереднім оголошенням роботодавцем конкретних умов трудового договору, саме ці умови і повинні становити зміст договору, що укладається на підставі рішення суду. Така ситуація зазвичай не дуже поширена на практиці, частіше особа, яка влаштовується на роботу, має лише загальні уявлення щодо необхідних роботодавцю вмінь та навичок і розміру оплати праці. З цієї причини сторони, виконуючи рішення суду, повинні домовитися відносно всіх, крім відомих на момент першої спроби працевлаштування, умов трудового договору. Відправними пунктами, що визначають межі прав працівника і мінімум відповідних зобов'язань роботодавця, повинні визнаватися стандартні умови роботи працівників, які виконують аналогічну трудову функцію у цього роботодавця. У випадку, коли таких працівників у роботодавця немає, слід орієнтуватися на стандартні умови праці, характерні для трудових договорів працівників аналогічної категорії, які працюються у цій же місцевості. Таке правило впливає зі змісту основних принципів трудового права, зокрема, заборони дискримінації працівників. Слід звернути увагу, що датою набрання чинності трудовим договором слід вважати день відмови роботодавця від укладення трудового договору з працівником.

У випадках виникнення спору щодо правової природи укладеного договору та/або оскарження роботодавцем приписів державного інспектора праці щодо допуску до роботи без належно укладеного трудового договору, визнання відносин, що виникли між сторонами, трудовими на сьогодні може здійснюватися лише судом.

Ініціатива визнання трудовими відносин між конкретним працівником та роботодавцем може виходити від будь-якої зацікавленої особи, якій відповідно до законодавства надано право на звернення до суду з позовом у спорах, що виникають з індивідуальних трудових правовідносин за винятком роботодавця, який на сьогодні наділений правом звернення до суду з позовом лише щодо притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

Правом на звернення з таким позовом до суду наділена передусім особа – працівник, для кого судові рішення може мати преюдиційний характер у частині отримання різних соціальних благ, підтвердження трудового та страхового стажу, зокрема, необхідності сплати роботодавцем страхових внесків, визнання права на пільги та гарантії тощо. Особа, яка звертається до суду з цих питань, повинна надати докази щодо трудового характеру відносин між конкретною особою та роботодавцем, тобто має бути підтверджений намір особи вступити саме в трудові відносини з роботодавцем, а не укласти з ним цивільно-правовий договір. Інакше кажучи, під час судового розгляду повинна бути доведена відсутність прямого волевиявлення працівника на укладення цивільно-правового договору з роботодавцем і підтверджене його волевиявлення саме на укладення трудового договору, що не було враховано роботодавцем при документальному оформленні їх взаємовідносин. Лише у такому випадку суд може прийняти рішення про визнання відносин між сторонами трудовими. Зі свого боку, рішення суду, яким підтверджений трудовий характер правовідносин, зобов'язує роботодавця оформити трудовий договір належним чином. І хоча набрання таким рішенням чинності відбудеться після закінчення строку на його оскарження, трудові відносини вважатимуться такими, що виникли з дня фактичного допуску працівника до виконання обов'язків, які були передбачені договором. З цього ж дня вказане судові рішення розглядається як правовий акт, який підтверджує настання юридичного факту, що став підставою для виникнення трудових правовідносин. З цієї ж дати воно має загальнообов'язкове значення і для всіх третіх осіб у частині визнання та реалізації трудових прав і обов'язків працівника і роботодавця.

Таким чином, судові рішення може виступати у ролі підстави виникнення трудових правовідносин тільки в сукупності з трудовим договором, тобто як елемента юридичного фактичного складу, але самостійно «утворювати» трудові правовідносини судовий акт не здатний. Крім того, на нашу думку, звернення за судовим захистом на стадії прийняття на роботу можливе тільки за наявності існуючих відносин, які у науці трудового права називаються такими, що передують трудовим, або відносини з працевлаштування, що виникають між конкретним роботодавцем та особою, яка претендує на отримання роботи чи зайняття певної посади. За відсутності вказаних правовідносин між сторонами не може бути трудового спору, а отже, і підстав для звернення за судовим захистом.

Отже, вирішуючи спори щодо необґрунтованої відмови особі у прийнятті на роботу на користь позивача, суд своїм рішенням не породжує трудових правовідносин одноособово, а тільки усуває перешкоди до реалізації особою права на працю і виступає лише одним із елементів правоутворюючого юридичного фактичного складу.

Крім правоутворюючих, у трудовому праві рішення суду може входити як юридичний факт до правозмінюючих, правоприпиняючих і правопоновлюючих юридичних фактичних складів. Наприклад, при вирішенні судом спору про поновлення на роботі на користь працівника трудові відносини фактично відновляться, якщо окрім, власне, рішення суду матимуть місце волевиявлення працівника і роботодавця у формі відповідних передбачених законом дій, спрямованих на його виконання. Слід звернути увагу на те, що рішення суду надає працівнику право, а не обов'язок повернутися на попереднє місце роботи, а реалізація цього права повністю залежить від волі працівника. Отже, для того, щоб трудові відносини відновилися, недостатньо лише рішення суду як правовідновлювального юридичного факту, а потрібно ще, щоб поновлена особа фактично приступила до роботи. З боку роботодавця для повноцінного відновлення трудових відносин також вимагається вчинення певних дій, спрямованих на виконання відповідного рішення суду.

Таким чином, можна стверджувати, що відновлення трудових правовідносин відбувається на підставі юридичного фактичного складу, елементами якого є такі юридичні факти, як відповідне рішення суду, волевиявлення роботодавця на його виконання у вигляді наказу та фактичний початок роботи працівником, якого поновлено на роботі судом. При цьому, якщо на посаді раніше звільненого працівника вже працює інший працівник, останній підлягатиме переведенню на іншу посаду або звільненню за п. 6 ст. 40 КЗпП України. У такому випадку рішення суду буде основним правовідновлюючим юридичним фактом для одних правовідносин, й одночасно правозмінюючим або правоприпиняючим фактом у юридичному фактичному складі, що зумовлює динаміку інших трудових правовідносин.

Прикладом, коли рішення суду є основним елементом правоприпиняючого юридичного складу є передбачена у п. 7 ст. 36 КЗпП України підстава припинення трудового договору, а саме набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи. Відповідно до ст. 32 Кримінально-виконавчого кодексу України від 11 липня 2003 р. № 1129-IV власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган за місцем роботи засудженого зобов'язаний не пізніше трьох днів після одержання копії судового рішення звільнити засудженого з посади, яку він обіймає, або від того виду професійної діяльності, права на який його позбавлено, внести до трудової книжки засудженого запис про те, на якій підставі, на який строк і які посади він позбавлений права обіймати або яким видом професійної діяльності він позбавлений права займатися, та повідомити уповноважений орган з питань пробації про виконання судового рішення [9].

Проведений аналіз рішення суду як юридичного факту крізь призму трудових правовідносин, дав змогу дійти висновку, що основним наслідком, який судові рішення привносить у динаміку трудових правовідносин, є реалізація можливості примусового втілення відповідного суб'єктивного права в дійсність. В окремих згадуваних вище випадках рішення суду є визначальним фактом – елементом юридичного фактичного складу. При цьому самого лише рішення суду без відповідного волевиявлення та дій сторін недостатньо для настання правових наслідків у вигляді виникнення, зміни, припинення чи відновлення трудових правовідносин, що впливає з їх договірної природи та диспозитивного характеру норм трудового права.

Як підсумок, слід зазначити, що окреслена нами проблематика щодо значення та ролі рішення суду в механізмі правового регулювання трудових відносин потребує подальших наукових досліджень з метою вироблення єдиного доктринального підходу в цьому питанні та розвитку теорії трудового права.

Використані джерела

1. *Добровольський А. А.* Основные проблемы исковой формы защиты права / А. А. Добровольский, С. А. Иванова. – М. : Изд. Моск. ун-та, 1979. – 159 с.
2. *Авдюков М. Г.* Судебное решение / М. Г. Авдюков. – М. : Госюриздат, 1959. – 192 с.
3. *Про судові рішення у цивільній справі* : постанова Пленуму Верховного Суду України від 18 грудня 2009 р. № 14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-09>
4. *Ширант А.* Судові рішення як джерело юридичних фікцій / А. Ширант // Юридичні факти в системі правового регулювання : зб. наук. праць. Матеріали VI міжнар. наук-практ. конф. (м. Київ, 26 листопада 2015 р.) / за заг. ред. Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила, І. О. Ізарової. – Київ : Дакор, 2015. – 630 с.
5. *Красавчиков О. А.* Юридические факты в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. – с.
6. *Хорунжий С. Н.* Решение суда в теории юридических фактов как основание возникновения, изменения и прекращения гражданских прав и обязанностей / С. Н. Хорунжий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.law.vsu.ru/structure/civillaw/personal/publications/khorunzhiy_37.pdf
7. *Про практику розгляду судами трудових спорів* : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
8. *Пилипенко П. Д.* Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія / П. Д. Пилипенко. – Київ : Знання, 2003.

9. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11 липня 2003 р. № 1129-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1129-15>

Сімутіна Я. В. Рішення суду в механізмі правового регулювання трудових відносин

Стаття присвячена дослідженню ролі та значення рішення суду як юридичного факту у механізмі правового регулювання трудових відносин. Доведено, що рішення суду може виступати основним правовідновлюючим юридичним фактом для одних правовідносин, і одночасно правозмінюючим або правоприпиняючим фактом у юридичному фактичному складі, що зумовлює динаміку інших трудових правовідносин. Сформульовано висновок, що основним наслідком, який судові рішення вносять у динаміку трудових правовідносин, є реалізація можливості примусового втілення відповідного суб'єктивного права у дійсність. В окремих випадках рішення суду є визначальним фактом – елементом юридичного фактичного складу. При цьому самого лише рішення суду без відповідного волевиявлення та дій сторін недостатньо для настання правових наслідків у вигляді виникнення, зміни, припинення чи відновлення трудових правовідносин, що випливає з їх договірної природи та диспозитивного характеру норм трудового права.

Ключові слова: рішення суду, юридичний факт, трудові правовідносини, механізм правового регулювання, динаміка трудових правовідносин.

Симутіна Я. В. Решение суда в механизме правового регулирования трудовых отношений

Статья посвящена исследованию роли и значения решения суда как юридического факта в механизме правового регулирования трудовых отношений. Доказано, что решение суда может выступать основным правосоставляющим юридическим фактом для одних правоотношений и одновременно правоизменяющим либо правопрекращающим фактом в юридическом фактическом составе, влекущем динамику иных трудовых правоотношений. Сформулирован вывод, что основным юридическим последствием, которое судебное решение приносит в динамику трудовых правоотношений, является реализация возможности принудительного воплощения соответствующего субъективного права в действительность. В отдельных случаях решение суда выступает определяющим фактом – элементом юридического фактического состава. При этом самого лишь решения суда без соответствующего волеизъявления и действий сторон недостаточно для наступления правовых последствий в виде возникновения, изменения, прекращения или восстановления трудовых правоотношений, что выплывает с их договорной природы и диспозитивного характера норм трудового права.

Ключевые слова: решение суда, юридический факт, трудовые правоотношения, механизм правового регулирования, динамика трудовых правоотношений.

Simutina Y. The court judgment in the mechanism of legal regulation of labor relations

The article investigates the role and significance of the court judgment as a legal fact in the mechanism of legal regulation of labor relations. It is proved that the court judgment can be a major law-restoring legal fact for some legal relationships, while a law-varying or law-suspending fact in the legal actual structure causing dynamics of other labor relations. It has been concluded that the main consequence that court judgment brings into dynamics of labor legal relations is the realization of the possibility of forced implementation of the relevant subjective law into reality. In some cases, the court judgment is a decisive fact – part of the legal actual structure. In this case, the court judgment alone without proper expression of will and actions by the parties is not enough for such legal consequences as the emergence, change, termination or restoration of the labour legal relations arising from their contractual nature and discretionary nature of labor law.

Key words: court judgment, legal fact, labor legal relations, mechanism of legal regulation, the dynamics of labor legal relations.

УДК 343.1

*Олена Володимирівна Сокальська,
начальник кафедри загальноправових дисциплін
Інституту кримінально-виконавчої служби,
кандидат юридичних наук, доцент*

ДМИТРО АНДРІЙОВИЧ ДРІЛЬ – РОСІЙСЬКИЙ ЧЕЗАРЕ ЛОМБРОЗО

Реформа кримінально-виконавчої системи в Україні, як і століття тому, ставить за мету гуманізацію процесу виконання покарань, зменшення каральної складової. Саме цей підхід відстоював один із родоначальників російської криминології та юридичної психології, тюремознавець Дмитро Андрійович Дріль (1846–1910 рр.). Його невтомна практична діяльність на ниві боротьби зі злочинністю, наукові праці з пенітенціарної проблематики сприяли прогресивним змінам у кримінальній політиці Російської імперії. Усе своє життя він залишався послідовним прихильником антропологічної школи кримінального права, за що не раз піддавався критиці.

Попри загальний інтерес до юридичної біографістики, ідеї, наукові погляди учених-тюремознавців залишаються білою плямою у вітчизняній історико-правовій науці. Однак дослідження процесу розвитку пенітенціарної науки неможливе без розкриття внутрішніх чинників, аналізу в соціокультурному контексті творчого шляху окремого вченого, який визначив цей розвиток, став уособленням ідей та учень. Біографічні дослідження дають можливість вийти на більш високий рівень теоретичного узагальнення, що необхідно для виявлення основних тенденцій в еволюції юриспруденції. Одна з перших збірок про життєвий та науковий шлях відомого російського криминолога, тюремознавця та яскравого