

УДК 349.22

СПІВВІДНОШЕННЯ ЮРИДИЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО АСПЕКТУ У ДИСПОЗИТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Оніщенко В. В.

Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, Сімферополь, Україна

Диспозитивний початок норми права, у тому числі і трудового, передбачає волю, свободу (право) розпорядження своїми матеріальними та процесуальними можливостями. У зв'язку з чим, необхідно визначити диспозитивність – як таке «явище», в основу якого покладені норми права, які визначають юридичну свободу (можливість, право) здійснювати суб'єктивні права за своїм розсудом у межах закону.

Ключові слова: норма права, диспозитивність, межі диспозитивності, свобода дій.

Особлива зацікавленість проблемами правового статусу особистості у демократичній державі створює необхідність звернути увагу на таку правову категорію як інститут диспозитивності.

У цивільному праві сторони в договорі можуть відступити від положень актів цивільного законодавства і врегулювати свої відносини на власний розсуд [1], однак, водночас, чинним законодавством встановлено, що сторони в договорі не можуть відступати від положень актів цивільного законодавства, якщо в цих актах прямо вказано про це, а також у разі, якщо обов'язковість для сторін положень актів цивільного законодавства випливає з їх змісту або із суті відносин між сторонами.

Тобто, сторони не можуть встановити договором регулювання відносин між ними інше, ніж встановлено імперативною нормою, натомість диспозитивні норми діють лише в разі, якщо сторони не передбачили інше [2].

Проаналізувавши соціальний зміст диспозитивності можна дійти висновку про правовий аспект природи інституту диспозитивності.

Як вже говорилося раніше – свобода осіб та їх об'єднань у суспільстві – це і є тим самим «змістом» інституту диспозитивності у праві – свобода, воля, якою може користуватися особа чи об'єднання осіб (індивідуальна свобода) [3].

Та що ж таке – соціальна свобода, та чи дійсно вона існує і дотримана у нормах чинного законодавства взагалі і у трудовому законодавстві окремо? В.П. Тугарінов охарактеризував співвідношення соціальної свободи та індивідуальної як загальне і окреме, тому що індивідуальна свобода складається з форм та ступенів свободи дій, які встановлюються суспільним ладом, державою, суспільною думкою і т.п., а також форм і ступенів свободи вибору дій, які визначаються, вирішуються самою особистістю безпосередньо [4].

Держава надає позитивні права та свободи у різноманітних галузях громадського життя. Свобода – це категорія багатомерна і знання про це повинно сприяти правильному розумінню і застосуванню такого правового інституту як диспозитивність.

Дуже вірно й точно у своїй праці «Диалектика возможного и действительного. Некоторые вопросы диалектики объективного и субъективного в развитии социального общества» В.Ф. Паркін зауважив на те, що термін «свобода» часто тлу-

мачиться як «усвідомлена необхідність». Для того, щоб вільно діяти у якості особистості і суспільства необхідно пізнати закони дійсності, закони суспільного розвитку тощо [5]. Зі зв'язку «необхідність» – «свобода», «необхідність» – «можливість» виникає зв'язок «свобода» – «можливість» [3]. Враховуючи вищенаведене, можна дійти висновку про те, що свободу, волю можливо виразити у вигляді визначених законодавством можливостей, якими володіють окремі особи або їх об'єднання. Свобода відкривається лише на підставі можливого, тобто можливості визначають свободу [3].

Для того, щоб розумно враховувати та використовувати можливості особи та їх об'єднань у правовому аспекті необхідно правове закріплення та облік цієї соціальної свободи. І саме інститут диспозитивності виступає таким засобом правового закріплення соціальної свободи.

Інститут диспозитивності – це особлива форма прояву загальних законів буття, завдяки якому здійснюється регулювання у суспільстві різноманітних взаємовідносин, у тому числі і трудових. Трудові відносини – є одним із конкретних волевових проявів існуючих у суспільстві виробничих відносин, які об'єктивно склалися у сфері виробництва і розподілу матеріальних благ.

Також, приймаючи до уваги, що метою досліджень учених є саме диспозитивність у праві, яку часто інтерпретують як «воля», «свобода», об'єктивно виникає питання: чи можливо виміряти таку волю, таку свободу, чи є в неї межі?

Для того, щоб визначити загальні межі диспозитивності норм трудового права України необхідно згадати, у який спосіб та чи інша норма розцінюється як імперативна чи диспозитивна за відсутності згаданої підказки з боку законодавця. Звичайно, це здійснюється за допомогою тлумачення. Інколи тлумачення є досить простим. Наприклад, наявність слів «якщо інше не встановлено договором» або подібного виразу вказує на те, що норма не є імперативною, і сторони правовідносин можуть відступити від її положень і врегулювати свої відносини на власний розсуд. За відсутності такої прямої вказівки питання про те, чи є норма імперативною або диспозитивною, вирішується шляхом аналізу цієї норми в кожному окремому випадку та із застосуванням різноманітних способів тлумачення.

Проблема загальних меж диспозитивності норм трудового права обумовлена численними факторами, головними серед яких є потреби суспільних відносин, на які поширюється чинність законодавства про працю, та специфіка методу трудового права.

Загальновизнаною є думка про те, що останній характеризує комплексність, яка включає елементи диспозитивності (метод договірної автономного регулювання) і імперативного впливу у сукупності, за участю трудових колективів у регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносинами. Виникає враження, що за таких умов саме договірне регулювання трудових відносин мало б набути поширення. Втім, саме з огляду на невдале вирішення питання про загальні межі диспозитивності норм трудового права таке враження не відповідає дійсності: є підстави стверджувати, що вони (ці межі) носять суто односторонній характер.

Йдеться про наступне. Стаття 21 КЗпП, надає широкий простір для використання договірної регулювання трудових відносин, які виникають між працівником і роботодавцем, тобто встановлює укладання трудового договору, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену самим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства зобов'язується ви-

плачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором або угодою сторін. Втім, законодавець, дозволивши при укладанні трудового договору сторонам визначити умови такого договору, встановив певні межі реалізації цього права: ст. 9¹ КЗпП [6] підсилює загальний дозвіл на установавання трудовим договором умов праці, наданий ст. 21 КЗпП, зазначенням на те, що роботодавці «можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників».

Наведені законодавчі положення у своїй сукупності обмежують начебто наявні широкі права сторін трудового договору на договірне регулювання їх відносин. На справді, зміст цього права зводиться до наявності у сторін трудового договору можливості встановлювати на користь працівників додаткові права (розширювати їх зміст). Можливість зустрічних поступок працівників на користь роботодавців при цьому виключається повністю. Врешті-решт, такий підхід законодавця позбавляє договірне регулювання трудових відносин будь-якого сенсу, а диспозитивність норм трудового права набуває ознаки односторонності.

Рішення цієї проблеми було запропоновано у проекті нового Трудового Кодексу України. Необхідно перейти від оцінювання кожної конкретної умови праці до загального оцінювання трудового договору. Вважаємо, що втілення цієї ідеї у законодавство надасть ознаки реальності диспозитивним положенням актів законодавства про працю.

Список літератури:

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003р. № 435-IV // ВВР, 2003, № 40-44, ст. 356.
2. Попов Ю.Ю. Критерії визначення імперативності чи диспозитивності норм у цивільному кодексі України: історія повторюється двічі / Попов Ю.Ю. // Вісник господарського судочинства. – 2006. – № 4. – С. 4.
3. Глухова О.Ю. Институт диспозитивности как элемент свободы / Глухова О.Ю. // Ленинградский юридический журнал. – 2007. – № 3(9). – С. 17-19.
4. Тугаринов В.П. Личность и общество / Тугаринов В.П. – М.: Наука, 1965. – 65 с.
5. Паркин В.Ф. Диалектика возможного и действительного. Некоторые вопросы диалектики объективного и субъективного в развитии социалистического общества. / Паркин В.Ф. – Тула: Луч, 1969. – 109 с.
6. Кодекс законів про працю. Прийнятий Верховною Радою Української РСР 10.12.71 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1.

Онищенко В.В. Соотношение юридического и социального аспекта в диспозитивности норм трудового права Украины / В. В. Онищенко // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2013. – Т. 26 (65). № 1. – С. 373-375.

Диспозитивное начало нормы права, в том числе и трудового, предусматривает волю, свободу (право) распоряжаться своими материальными и процессуальными возможностями. В связи с чем, необходимо определить диспозитивность – как такое «явление», которое основано на нормах права, определяющих юридическую свободу (возможность, право) осуществлять субъективные права по своему усмотрению.

Ключевые слова: норма права, диспозитивность, границы диспозитивности, свобода действий.

Onischenko V. Correlation of legal and social aspect is in non-mandatoryness of norms of labour right for Ukraine / V. Onischenko // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2013. – Vol. 26 (65). № 1. – P. 373-375.

Top dispositive law, including labor, provides freedom, freedom (right) disposal of their substantive and procedural capabilities. In this connection, it is necessary to determine the dispositive - as a "phenomenon", which is based on legal rules that define legal freedom (to the right) to subjective rights at his discretion within the law.

Keywords: rule of law, discretionary, discretionary limits, freedom of action.