

МЕЖІ ДИСПОЗИТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Онiщенко В. В.

Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського, м. Сімферополь, Україна

У статті обґрунтовується проблема загальних меж диспозитивності норм трудового права, яка обумовлена численними факторами, головними серед яких є потреби суспільних відносин, на які поширюється чинність законодавства про працю, та специфіка метода трудового права.

Ключові слова: норми трудового права, диспозитивність, чинне законодавство, метод правового регулювання.

В українському законодавстві існує явна проблема визначення меж диспозитивності норм трудового права. Ця проблема обумовлена численними факторами, найважливішими серед яких є потреби суспільних відносин, на які поширюється чинність законодавства про працю, та специфіка метода трудового права. Вказаний метод характеризує комплексність, яка включає елементи диспозитивності (метод договірного автономного регулювання) і імперативного впливу у сукупності, за участю трудових колективів у регулюванні трудових і тісно пов'язаних з трудовими відносин. Є 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 ці межі носять суто односторонній характер. Спроба вирішити цю проблему і стала метою даної статті.

Загальновизнаною є та обставина, що регулювання трудових відносин здійснюється у двох рівнях – централізованого та локального. Іншими словами, чинне законодавство про працю допускає можливість договірного врегулювання трудових відносин. Втім, до цього часу не знайдено остаточного вирішення питання про межі диспозитивності норм трудового права.

Диспозитивність у трудовому праві реалізується на фоні нерівного фактичного положення робітників і роботодавців, яке обумовлено їх різним статусом й «адміністративно-управлінським ресурсом». Диспозитивні начала, які надають робітникові за своїм вибором визначити той чи інший варіант правової поведінки, є інструментом, який дозволяє нівелювати переважне у тому чи іншому ступені становище роботодавця та створити передумови для «вирівнювання» правового становища учасників таких правовідносин [3]. Ринок передбачає взаємні поступки договірних сторін, досягнення компромісу шляхом взяття на себе кожною зі сторін договору про працю додаткових у порівнянні з законодавством обов'язків і згоди на надання іншій стороні додаткових у порівнянні з законодавством прав. Без цього ринку немає. Однак законодавство забороняє працівникові брати на себе зобов'язання, які є такими, що погіршують його становище порівняно із законодавством, що позбавляє іншу сторону договору про працю, тобто роботодавця, стимулу до прийняття на себе додаткових обов'язків або до відмови від прав [2].

Розглянемо роботу принципу диспозитивності у трудовому праві на прикладі інституту трудового договору. Трудовий договір – це основна правова форма закріплення взаємовідносин між робітником і роботодавцем, їх трудових прав і обов'язків. Згідно статті 21 КЗпП трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1].

Крім того, трудовий договір представляє собою одну з правових форм реалізації принципу свободи труда, регулюється індивідуально договірним методом, за допомогою якого визначаються такі умови праці, як місто роботи, трудова функція, строк роботи тощо.

Також трудовий договір закликаний охороняти робітника від незаконних, таких, що погіршують порівняно з чинним законодавством, умов праці, охороняти його гідність та честь, що і є слідством роботи диспозитивних начал у регулюванні взаємовідносин, які пов'язані із укладенням та виконанням трудового договору. При визначенні умов цього договору, а також при виборі варіантів правомірної поведінки, що направлені на їх виконання, сам робітник повинен грати найактивнішу роль.

Формування ринку труда базується на вільному прагненні громадян знайти собі підходящу роботу і на волевиявленні роботодавців, які мають можливість таку роботу надати [3]. Так, статтею 9 КЗпП [1] закріплено загальне правило, яким умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Саме наявність цього правила і його співвідношення з іншими, які також мають на меті визначення предмету та змісту договірного регулювання трудових відносин, і дає підстави для висновку про повну невідповідність установлених законодавством про працю меж диспозитивності норм трудового права потребам суспільних відносин.

Йдеться про наступне. Ст. 21 КЗпП, надає широкий простір для використання договірного регулювання трудових відносин, які виникають між працівником і роботодавцем, тобто встановлює укладання трудового договору, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначеною самим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства зобов'язується виплачувати 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 визначати умови такого договору, встановив певні межі реалізації цього права: ст. 9¹ КЗпП [1] підсилює загальний дозвіл на установлення 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. Кодекс законів про працю. Прийнятий Верховною Радою Української РСР 10.12.71 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / [Б. С. Сличинський, І. В. Зуб, В. Г. Рогань]. – 4-те вид., допов. та перероб. – К. : Видавництво А.С.К., 2003. – 1024 с.
3. Королева Е. В. Диспозитивные нормы трудового права (на примере институтов трудового и коллективного договоров) : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Е. В. Королева. – М., 2008. – 221 с.
4. Трудовое право в вопросах и ответах: [Учебно-справочное пособие]. Издание второе, переработанное и дополненное / [под ред. В. В. Жернакова]. – Х. : Издательство «Одиссей», 2002. – 656 с.
5. Советское трудовое право / [Под общей ред. Процевского А. И.]. – К. : Издательское объединение «Вища школа». – 1981.

Онищенко В. В. Пределы диспозитивности норм трудового права / В. В. Онищенко // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2011. – Т. 24 (63). № 2. 2011. – С. 373-375.

В статье обосновывается проблема общих границ диспозитивности норм трудового права, которая обусловлена многочисленными факторами, главными среди которых являются потребности общественных отношений, на которые распространяется действие законодательства о труде, и специфика метода трудового права.

Ключевые слова: нормы трудового права, диспозитивность, действующее законодательство, метод правового регулирования.

Onishchenko V. The limits of discretionary labor law / V. Onishchenko // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2011. – Vol. 24 (63). № 2. 2011. – P. 373-375.

The article explains the problem of the common borders of discretionary rules of labor law, which is due to many factors, chief among which are the needs of public relations, which are subject to labor legislation, and specific method of labor law.

Keywords: labor law, discretionary, current legislation, the method of regulation.

Поступила в редакцию 30.09.2011 г.