

при безвісній відсутності одного з подружжя, оголошенні його померлим тощо та найголовнішим аргументом могло б бути визнання шлюбного договору як реального правового акта, а не своєрідних домовленостей про наміри сторін [14, с.107-108].

Отже, тенденція до підвищення ролі шлюбного договору характерна для сучасного приватного права і почала яскравіше виявлятися останнім часом у нашій державі. Застосування договірної форми майна подружжя може сприяти не лише впорядкуванню майнових відносин, а й поліпшенню взаємодовіри між ними.

Бібліографічні посилання:

1. Сімейний кодекс України : від 10.01.2002 р. *ВВР України*. 2002. № 21-22. С. 135.
2. Антокольская М. В. Лекции по семейному праву : учеб. пособие / Антокольская М. В. М. : Юрист, 1995. С. 144.
3. Семейное право : підручник/під ред. Гонгало Б. М., Крашенинников П. В., Михеева Л. Ю., Рузакова О. А. М. : Статут, 2008. С 302.
4. Жилінкова І. Концепція шлюбного договору за новим Сімейним кодексом України//Жилінкова//Вісник Акад. правових наук України. 2002. № 3. С. 124.
5. Ромовська З. В. Коментар до гл.10 шлюбний договір Сімейного кодексу України / З. В. Ромовська // Законодавство України. 2004. № 9. С. 3-13.
6. Слепакова А. В. Правоотношения собственности супругов. М.: Статут, 2005. С. 444 .
7. Ульяненко О. О. Шлюбний контракт - основа вільного вибору. *Підприємство господарство та право*. 2003. № 7. С. 259.
8. Фурса С. Шлюбний контракт в нотаріальному процесі. *Право України*. 2002. № 5. С. 55-62.
9. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. С. 261.
10. Закон України «Про міжнародне приватне право» : від 23.05.2005 р., № 2709-ІУ. *ВВР України*. 2005. № 32. С. 422.
11. Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) / Пер. с франц. В. Захватаев / Отв. ред. А. Довгерт. К. : Истина, 2006. С. 1008 .
12. Гражданское уложение Германии / науч. редакторы А. Л. Маковский и др., пер. с нем. –2-е изд., доп. М. : Волтерс Клувер, 2006. С. 816.
13. Дворецкий В. Р. Всё о брачном договоре / В. Р. Дворецкий. М. : ГроссМедиа; РОСБУХ, 2008. С. 96.
14. С. Лепех Проблеми реалізації прав на укладання-розірвання шлюбного договору // Львівський національний університет імені Івана Франка ВІСНИК ЛЬВІВ. УН-ТУ VISNYK LVIV UNIV. Серія юридична. 2008. Вип. 47. С. 103–109.

Золотухіна Лілія Олександрівна,
кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

«ПРЕЗУМПЦІЯ ПРАВОМІРНОСТІ ПРАВОВОЇ ПОЗИЦІЇ, РІШЕННЯ ЧИ ДІЇ ПРАЦІВНИКА» ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Стаття 2 проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (доопрацьований 20.05.2015) [1] (далі – проект ТК України) закріплює перелік принципів правового регулювання трудових відносин, серед яких є досить цікаве положення – принцип «презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника, якщо різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування його прав чи обов'язків» (п. 3 ст. 2 проекту ТК України).

Схоже положення міститься в ч. 2 ст. 17 проекту ТК України «Застосування актів законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості», відповідно до якої «у разі якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника і

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЦИВІЛЬНОГО, ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника».

Інтерес до вказаних положень зумовлений низкою обставин: 1) вони є першим прикладом формалізації правових презумпцій у кодифікованому акті трудового законодавства, та й в трудовому законодавстві взагалі; 2) вони суттєво змінюють баланс інтересів сторін трудових відносин. Більш-менш непереховий аналіз цих положень покликає до життя і окремі питання проблемного забарвлення: 1) чи дійсно положення п. 3 ст. 2 проекту ТК України є «презумпцією», як його детермінує сам проект ТК України; 2) чи є положення п. 3 ст. 2 та ч. 2 ст. 17 проекту ТК України тотожними або принаймні частково синонімічними, як вони співвідносяться; 3) який дійсний зміст цих положень, чи відповідає він дійсним намірам законотворця.

У найзагальнішому вигляді під правовою презумпцією розуміють за замовчуванням істинне припущення про існування обставин, що мають юридичне значення [2, с. 8]. Слід погодитися із Я. В. Сімутіною в тому, 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 принципів 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» [3, с. 441].

Таким чином, є достатньо підстав стверджувати, що положення п. 3 ст. 2 проекту ТК України є галузевою неспростовною правовою презумпцією, яка має двоелементну структура (базовий факт («різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування прав чи обов'язків працівника») та презюмований факт («правомірність правової позиції, рішення чи дії працівника»)) і відображає спрямованість правового регулювання трудових відносин на переважну охорону та захист прав та інтересів працівників в умовах неоднозначності правового регулювання відповідних трудових відносин.

Встановивши правову природу положення п. 3 ст. 2 проекту ТК України, спробуємо з'ясувати його дійсний зміст. Почнемо з презюмованого факту: «правомірність правової позиції, рішення чи дії працівника». Слід насамперед зазначити, що правомірність є характеристикою особливого виду юридичних фактів – діянь – які можуть мати форму активну (дії) та пасивну (бездіяльність). «Рішення» в розумінні п. 3 ст. 2 проекту ТК України, скоріш за все, слід тлумачити як активні дії, спеціально спрямовані на настання правового наслідку. З іншого боку, звертає на себе увагу, що п. 3 ст. 2 проекту ТК України не згадує про правомірність бездіяльності працівника, що при буквальному тлумаченні унеможлиблює його застосування у спорах, пов'язаних із невиконанням трудових обов'язків.

Також потребує роз'яснення і поняття «правової позиції працівника». С. Є. Федик зазначає, що «правова позиція означає матеріально-правову і процесуально-правову обґрунтованість вимог» [4, с. 92].

Таким чином, «правовою позицією працівника» в розумінні п. 3 ст. 2 проекту ТК України слід розуміти комплекс формалізованих – як правило в ході розгляду та вирішення трудового спору та у відповідній процесуальній формі (позовна заява, заперечення на позовну заяву, пояснення тощо) – ідей та тверджень працівника про: наявність та характер трудових відносин, їх характеристику; наявність, характер та стан доведеності тих чи інших юридичних фактів, які мають значення для справи; наявність і дійсний зміст відповідних вказаним відносинам правових норм; вид та міру застосування вказаних норм до вказаних відносин; інші обставини, що мають значення для справи.

Формулювання «різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування прав чи обов'язків працівника» також не є досконалим. По-перше, виходить, що у випадку, коли норми одного і того самого нормативно-правового акту припускають неоднозначне трактування прав чи обов'язків працівника, розглядувана презумпція вже не може бути застосована. Видається, що це не відповідає дійсним намірам законотворця. По-друге, незрозуміло, для кого повинно мати місце «неоднозначність трактування прав та обов'язків» – для правозастосовчого органу чи для працівника. По-третє, незрозуміло, чи мається на увазі будь-яка неоднозначність, чи лише така, яка не може бути знята завдяки застосуванню різних способів тлумачення норм права.

Тепер розглянемо положення ч. 2 ст. 17 проекту ТК України. Відповідне положення видається

дуже близьким до положення п. 3 ст. 2 проекту ТК України, але формалізоване фактично у вигляді класичної правової норми, а не презумпції. Гіпотезою тут є «норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або 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»; диспозицією – «рішення приймається на користь працівника». Виходячи із назви ст. 17 проекту ТК України, у гіпотезі йдеться лише про випадки, коли відповідні норми мають однакову юридичну силу. Слід відзначити наявність достатнього зв'язку між гіпотезою та диспозицією: рішення приймається на користь працівника, якщо це ж рішення внаслідок неоднозначності правових норм могло б бути прийнято як на користь працівника, так і на користь роботодавця. Також позитивним у порівнянні із п. 3 ст. 2 проекту ТК України є те, що допускається можливість протиріч між нормами одного і того самого нормативно-правового акту.

Очевидним є дійсний намір законотворця при встановленні норм п. 3 ст. 2 та ч. 2 ст. 17 проекту ТК України: у всіх випадках, коли тлумачення та/або подолання колізій норм трудового права не дозволяє з'ясувати їх дійсного змісту, вважати за правильне таке тлумачення, який відповідає інтересам працівника. Для реалізації цього наміру, на нашу думку, необхідно: формально визначити у проекті ТК України не лише способи подолання колізій правових норм (ст. 17), але і способи та алгоритм тлумачення правових норм.

Крім того, положення п. 3 ст. 2 та ч. 2 ст. 17 проекту ТК України доцільно замінити єдиним приписом такого змісту: «у випадках, коли внаслідок тлумачення норм одного або кількох нормативно-правових актів неможливо однозначно встановити дійсний зміст цих норм, зокрема однозначно визначити права та обов'язки працівника і роботодавця, в інтересах вирішення справи відповідні норми тлумачаться (в межах можливих варіантів тлумачення) на користь працівника та однозначно вираженої ним правової позиції щодо існування відповідних правовідносин, їх кваліфікації, змісту, застосовуваних до них норм тощо».

Таке положення, очевидно, позбується рис презумпції, але видається набагато узгодженішим та однозначнішим, ніж п. 3 ст. 2 та ч. 2 ст. 17 проекту ТК України. Отже, пропонуване положення є скоріше правилом тлумачення норм права, аніж правовою презумпцією.

Бібліографічні посилання:

1. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (доопрацьований 20.05.2015) URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>
2. Ляшенко Р.Д. Презумпції у праві: питання теорії та практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Р. Д. Ляшенко. К., 2011. 234 с.
3. Сімугіна Я. В. Правові презумпції та їх взаємозв'язок з принципами трудового права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 439–442.
4. Федик С. Є. Методико-прикладні аспекти до процесуальної діяльності адвоката у цивільних справах. *Університетські наукові записки*. 2006. № 1(17). С. 91–95.

Нестерцова-Собакарь Олександра Володимирівна,
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

БЕЗГОТІВКОВИЙ РАХУНОК ЯК ФОРМА ЗДІЙСНЕННЯ ПЛАТЕЖІВ

В сьогоденному суспільстві існує безліч форм безготівкових рахунків, до яких можна віднести такі: платіжні доручення, чеки, акредитиви, векселі. У наш час, досить популярним є те, що безготівкові розрахунки, наприклад, за товари або послуги, можуть здійснюватися за допомогою банківських платіжних карток.

Суть безготівкових рахунків полягає у здійсненні платежів шляхом списання коштів із банківського рахунку платника на банківський рахунок одержувача, за допомогою проведення відповідних засобів на банківських рахунках учасників розрахунків. В Інструкції про безготівкові