

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Продовжується
передплата на 2007 рік
на журнал

«ПІДПРИЄМНИЦТВО, ГОСПОДАРСТВО І ПРАВО»

Передплату можна оформити
в будь-якому поштовому відділенні
зв'язку України

ПЕРЕДПЛАТНИЙ ІНДЕКС

74576

ЖУРНАЛ РОЗПОВСЮДЖУЄТЬСЯ ТІЛЬКИ ЗА ПЕРЕДПЛАТОЮ

ДО УВАГИ АВТОРІВ!

Постановою президії ВАК України від 10 листопада 1999 р.

№ 3-05/11 журнал «Підприємництво, господарство і право»

код екземпляра

620147

8
2007 (140)

ПІДПРИЄМНИЦТВО, ГОСПОДАРСТВО І ПРАВО

Щомісячний науково-практичний
господарсько-правовий журнал
видається з 1 січня 1996 р.

ІНСТИТУТ ПРИВАТНОГО ПРАВА
І ПІДПРИЄМНИЦТВА
АПРн УКРАЇНИ

СПІЛКА ЮРИСТІВ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА
НАН УКРАЇНИ

Шеф-редактор
МАКАРОВА
Алла Іванівна

Редаційна
колегія:

ХАВРОНЬК
Микола Іванович
головний
науковий
редактор

МЕЛЬНИК
Микола Іванович
заст. головного
наукового
редактора

ДЕМЧЕНКО С.
ЗАДОЯ А.
ЗАКАЛЮК А.
КУБКО Е.
КУЗНЕЦОВА Н.

МАМУТОВ В.
МАХІНЧУК В.
НАВРОЦЬКИЙ В.
ТКАЧЕНКО Н.
ТОРГАШИН О.
ХМІЛЬ Ф.
ЧЕЧЕТОВА Н.
ЧУБУКОВА О.
ШАКУН В.
ШЕГДА А.

ТРОФІМОВ
Сергій Станіславович
радник головного
наукового
редактора

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО

- Микола Галянчик**
Розмежування договору соціального та комерційного найму (оренди) житла 3
- Любомир Винар**
Правовий режим майна юридичних осіб публічного права 7
- Олександр Нелін**
Історичні аспекти колізійних питань спадкового права у сучасному законодавстві України 10
- Ігор Якубіаський**
Договори щодо розпоряджання майновими правами інтелектуальної власності за законодавством України 15
- Максим Ткалич**
Цивільно-правові аспекти контракту про спортивну діяльність 19
- Тамара Мазур**
Фонд гарантування вкладів фізичних осіб: до питання розширення кола функцій 24
- Ольга Рассомахіна, Ольга Таранущенко**
Процедура реєстрації торговельних марок в Україні: примусова втрата прав заявників 28
- Ігор Мироненко**
Регулювання опосередкованих впливів на сусідні володіння у відносинах добросусідства 32
- Євген Передерієв**
Трактування терміна «джерело» міжнародного приватного права 36
- Тетяна Данильченко**
Торговий звичай як форма уніфікації правового регулювання 39

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО

- Тетяна Кравцова**
Особливості правового режиму укладення державних контрактів 42
- Ольга Адамовська**
Штрафні санкції та заздалегідь встановлені збитки 45

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО. ФІНАНСОВЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО

- Николай Шелухин**
Об особенностях и содержании правоохранительной деятельности на транспорте 49
- Людмила Брицева**
До питання про межі поняття «адміністративно-правовий спір» 53
- Тетяна Забучинська**
Порівняльно-правовий аналіз державного регулювання ринку цінних паперів (досвід України та США) 57
- Наталія Славова**
Правове становище кредитних спілок в Україні 61
- Юрій Оніщук**
Організація – платник податку як учасник податково-договірних правовідносин 64
- Галина Гончарова**
Нові форми залучення громадян до розгляду трудових спорів (пропозиції до законодавства) 68

ТЕОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА

- Жанна Дзейко**
Закономірності становлення законодавчої техніки в Україні: теоретичні аспекти 70

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
України
ФУНДАМЕНТАЛЬНА

НОВІ ФОРМИ ЗАЛУЧЕННЯ ГРОМАДЯН ДО РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ (пропозиції до законодавства)

Галина Гончарова,

канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права
Національної юридичної академії України
ім. Ярослава Мудрого, м. Харків

Узагальнення практики розгляду трудових спорів свідчить, що їх кількість зменшується. Це пояснюється перш за все ганебним явищем, яке є в Україні, – забороною виплати заробітної плати, порушенням строків її виплати, недотриманням державної гарантії щодо мінімальної заробітної плати тощо. Існують також інші причини, що їх породжують. Перед суспільством стоїть завдання попереджати їх, а у разі появи – швидко вирішувати на засадах законності та справедливості, врахування інтересів сторін, між якими виник спір. Ця проблема хвилює всіх, а не лише фахівців з трудового права. Так, Л. Герасіна та М. Панов звертають увагу на те, що люди повинні оволодіти наукою та мистецтвом попередження і розв'язання конфліктів, оскільки через руйнівні конфлікти можна втратити перспективи виживання на землі. Проблема конфліктної взаємодії у суспільстві залишається актуальною протягом існування людської цивілізації.

Метою цієї статті є з'ясування питань, пов'язаних із можливістю розглядати у третейських судах окремі трудові спори.

Конфлікти важко травмують людей, завдають шкоди діяльності трудових колективів, не рідко руйнують особистість, навіть штовхають на самогубство [1, с. 3–4].

Конфлікт у сфері трудових відносин є найпоширенішим. Узагальнення практики участі у вирішенні трудових спорів Національної служби посередництва та примирення (далі – НСПП) в Харківській області свідчить, що лише у 2006 р. НСПП здійснила заходи щодо своєчасного розв'язання 678 розбіжностей між сторонами трудових відносин, які виникли на 882 підприємствах. І ця статистика стосується лише колективних трудових спорів.

І. Лаврінчук зазначає, що на трудові спори у цивільному провадженні припадає приблизно 30–40 % [2].

Звичайно, конфлікти існують стільки, скільки існує людство. Уникнути взагалі конфліктів неможливо. Є точка зору, згідно з якою деякі конфлікти навіть бажані. Обговорення конфлікту, тобто різних поглядів, дозволяє розробляти нові стратегії, проекти, що в цілому поліпшують ситуацію у майбутньому. Але прихильники школи «людських відносин» вважа-

ли, що конфлікти – зло і їх слід уникати; конфлікти є ознакою неефективної діяльності організації та системи управління [3, с. 142–143]. Ці думки мають право на існування, але в цілому, на нашу думку, керівникам підприємств, установ, організацій слід вживати заходів для попередження трудових конфліктів.

Справа із конфліктами ускладнюється і тим, що держава замість того, щоб забезпечувати попередження, сама іноді генерує конфлікти у суспільстві. Як вже зазначалося, найбільша кількість трудових спорів стосується стягнення невиклаченої заробітної плати. Г. Кизименко зазначає, що впродовж 2005 р. територіальні державні інспектори праці перевірили 32 тис. підприємств з питань дотримання мінімальних гарантії з оплати праці. Встановлено, що на кожному п'ятому підприємстві не дотримано норм щодо розміру мінімальної заробітної плати. Найбільше порушень виявлено на підприємствах агропромислового комплексу (3319 підприємств), промисловості (343), у будівництві (208), в оптовій та роздрібній торгівлі (553), транспортній галузі (119), на інших підприємствах (804) [4].

У процесі перевірок виявлені порушення законодавчих норм про робочий час, час відпочинку, про укладення та виконання колективних договорів, правил ведення трудових книжок [5]. Але є спори і про поновлення на роботі, скасування дисциплінарних стягнень. Збільшується кількість позовів про відшкодування моральної шкоди. Спори розглядаються тривалий час. Деякі доходять до Європейського Суду. Фізичні, моральні та матеріальні втрати несуть обидві сторони спорів. Якусь частину спорів з виконання рішень вдається вирішити Уповноваженій з прав людини Н. Карпачовій.

Стан судової системи такий, що після розгляду спорів із залу судового засідання одна сторона виходить переможцем, інша – відчуває себе такою, що прогала справу. У судовому суперництві не кожен виходить переможцем і починається процес оскарження рішень. Боротьба продовжується. Іноді справа розглядається по декілька років. На цю характерну особливість сьогодення звернув увагу В. Маляренко [6], який зазначив, що у випадках вирішення спору на користь позивача, він мовчки радіє, а у випадках поразки, замість того, щоб проаналізувати її правові причини, іноді навіть вдається до примітивного тиску на судову систему.

Проблеми попередження та розгляду спорів присвячено багато монографій, статей, дисертацій. Серед останніх робіт слід виділити дослідження В. Лазор, у якому автор виклав своє бачення щодо причин виникнення трудових спорів і справедливого їх вирішення у разі неможливості досягти консенсусу між сторонами.

Аналіз проблеми спорів з позицій історизму засвідчив, що ще у Статуті про промислову працю (в ред. від 1913 р.) вже передбачалося існування трудових спорів [7, с. 17].

Держава вживає заходів до попередження конфліктів, страйків. Так, у 1998 р. Указом Президента України була створена Національна служба посередництва й примирення, внесок якої у розгляд трудових спорів важко переоцінити. Із створенням цієї служби у країні зменшилася кількість страйків. І все ж кількість трудових спорів залишається значною. Навантаження на суди не зменшується. Потрібні кваліфіковані судді. А це зумовлює навантаження на державний бюджет.

В Україні прийнято Закон «Про третейські суди» від 11.05.2004 р. (далі – Закон) з метою залучення громадян до вирішення спорів. Створення третейських судів є додатковим свідченням реалізації демократичних принципів у правосудді та наміру більш ефективно захищати права людини. «Третейський суд є одним з атрибутів правової держави, здатним ефективно конкурувати з державною монополією на здійснення правосуддя в цивільних та господарських справах». У США близько 80 % усіх приватних спорів у підприємницькій сфері розглядається за допомогою недержавних арбітрів або посередників [8, с. 3]. Звичайно, не всі впевнені в ефективній роботі третейських судів. Є оптимісти, є скептики, але третейські суди успішно працюють і це дає підстави бути впевненим у їх майбутньому.

До третейського суду, як зазначається у ст. 1 Закону, за згодою сторін може бути переданий будь-який спір, що виникає з цивільних та господарських відносин. Про трудові спори у цій статті не йдеться. Мабуть, законодавець виходив з того, що цивільні та господарські спори є приватними, а трудові не є приватними, вони мають елементи публічності. Розгляд господарських спорів також зачіпає інтереси держави, але третейські суди мають право їх розглядати.

Звичайно, не можна не погодитися із законодавцем, що у третейських судах не слід розглядати спори про визнання недійсними нормативно-правових актів, справи, пов'язані з державною таємницею, справи, однією із сторін в яких є орган державної влади, орган місцевого самоврядування, державна установа чи організація, казенне підприємство тощо. 23 грудня 2004 р. затверджено перелік підприємств, що мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави [9].

А якщо трудовий спір виникає на недержавному підприємстві, то чого б його не розгляну-

ти у третейському суді за згодою сторін? Ми розуміємо, що держава охороняє право громадян на працю, що є основним і священним правом. Воно стосується людей, чия натхненна праця створює всі матеріальні та духовні цінності у суспільстві. На нашу думку, немає серйозних перешкод до розгляду трудових спорів, які виникають у недержавному секторі економіки. До того ж, у законодавстві передбачена можливість укласти мирові угоди у цивільних справах, у тому числі щодо трудових спорів. Суд дуже рідко затверджує мирові угоди, побоюючись порушити права, свободи й інтереси інших осіб. Суд фактично змушує права сторін, оскільки в юридичній літературі та судовій практиці відсутнє тлумачення «взаємних поступок», про які йдеться у ст. 175 Цивільного процесуального кодексу України. Так, виявлено, що роботодавець погодився поновити працівника на попередній роботі, але без оплати вимушеного прогулу. І працівник на це погодився. Ми не вбачаємо в таких угодах порушення прав сторін. Це і є взаємні поступки.

Розгляд у третейських судах справ, що стосуються підприємств недержавного сектора, не зашкодить ні державі, ні працівнику, ні власнику підприємства. Він прискорить строки розгляду спорів. Серед трудових спорів є, наприклад, спори про визнання незаконним дисциплінарного стягнення у вигляді догани. Ці спори не пов'язані з грошовими видатками. Працівник захищає трудову честь і ділову репутацію. Завантажувати суди такими справами недоцільно.

Насамкінець зазначимо, що доцільно внести зміни та певні доповнення до Закону України «Про третейські суди», які б усунули сумніви щодо можливості розгляду в них трудових спорів на підприємствах, заснованих на недержавній формі власності. Нагадаємо, що рішення третейських судів також підлягає примусовому виконанню.

Література

1. Герасіна Л. М., Панов М. І. Проблеми правової конфліктології: феноменальний, гістологічний та прагматологічний аналіз. – Х., 2004.
2. Лаврінчук І. Правова база потребує вдосконалення: ефективність розгляду колективних трудових спорів як одна з умов соціальної злагоди // Праця і зарплата. – 2004. – № 12.
3. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. – К., 2003.
4. Праця і зарплата. – 2006. – № 9.
5. Праця і зарплата. – 2006. – № 8.
6. Голос України. – 2004. – 28 жовтня.
7. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. – Луганськ, 2004.
8. Самахов В. М. Вступне слово: Третейські суди України // Науково-практичний юридичний журнал. – 2006. – Вип. 1.
9. Офіційний вісник України. – 2004. – № 52. – Ст. 3443.