

код екземпляра

683783



сер

ЗТ-3100

2018

№ 2012

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**«ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТА ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ:
ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД»**

20-РІЧЧЮ ЮРИДИЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ

Матеріали Міжнародної науково-практичної
конференції науковців, викладачів, аспірантів, студентів

КНИГА 3

5-6 квітня 2012 р.

Луганськ — 2012

567917

Юридическая наука не может стоять в стороне от острых проблем общественной жизни, государственного строительства, формирования законодательной основы демократического государства, особенно если это касается народного суверенитета, территориальной целостности державы, охраны и защиты прав и свобод человека и гражданина.

Современные проблемы в правоприменительной практике напрямую связаны с вопросами реализации механизмов действия законодательных актов, а также с существованием таких факторов как кризисное состояние экономики, коррупция в исполнительных и судебных органах, нарушение прав человека. Эта конференция носит научный характер и призвана внести свой вклад в понимание общественных процессов, которые сегодня протекают в украинском обществе.

В ходе проведения конференции мы предлагаем использовать возможность позитивного вмешательства относительно совершенствования конституционного, трудового, гражданского, гражданского процессуального, а также криминального, административного законодательства на основе теоретического анализа и правоприменительной (судебной) практики. Мы запланировали участие молодых учёных и исследователей, студентов, аспирантов из зарубежных стран и многих регионов Украины.

В заключение отмечу, что сегодняшняя конференция призвана стать тем зеркалом, в котором отражены основные черты 20-летней образовательной политики факультета, всё то, чем мы гордимся. Факультет ориентирован на тесную, органическую связь студенчества и науки, на воспитание творческой самостоятельности молодых исследователей-права. Именно такой смысл мы заложили в концепцию этого научного форума.

Хочу пожелать всем участникам конференции вдохновения в научных исследованиях и плодотворной работы.

*Профессор, доктор юридических наук,
Заслуженный юрист Украины Лазор Л.И.*

*Инишин М.І.,
доктор юридичних наук, Заслужений юрист України,
завідувач кафедри трудового права
та право соціального забезпечення
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка*

ДО ПИТАННЯ ПОРЯДКУ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТА КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

Трудове законодавство України закріплює мінімальний рівень трудових прав і гарантій працівників та покликане сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і покращенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни, попередженню виникнення трудових спорів та поступовому перетворенню праці на благо суспільства. Водночас, сучасність диктує нові підходи до розуміння сутності та вирішення трудових спорів та окрім вирішення існуючих розбіжностей між учасниками трудових правовідносин, ставить питання про запобігання виникненню трудових спорів та шляхи поліпшення трудових відносин на підприємствах, в установах й організаціях.

Трудовими спорами, як правило, називаються неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами трудових відносин щодо встановлення чи зміни умов праці, укладення чи зміни трудових договорів, застосування законів про працю, які передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу. У цьому аспекті влучним є висновок В. В. Лазора з приводу розуміння таких понять як трудові розбіжності, трудові спори та трудові конфлікти. Так, він зауважив, що трудові розбіжності залежно від їх характеру й предмета можуть бути двох видів – або трудовими конфліктами, або трудовими спорами. Термін «розбіжність» є синонімом як для слова «спір», так і для слова «конфлікт», тобто термін «трудова розбіжність» виступає загальним, об'єднуючим поняттям. Трудові спори носять позовний характер, предметом домагань є поновлення порушеного права; вирішення трудових спорів має здійснюватися переважно у судовому порядку шляхом позовного провадження. Трудові конфлікти носять непозовний характер, їх предметом є встановлення або визнання нового права, захист трудового інтересу працівників; вирішення трудових конфліктів повинно здійснюватися, в основному, за допомогою примирливо-третейських процедур [1, с. 6-10].

Серед різних класифікацій трудових спорів найвагоміше значення для нашого дослідження має їх поділ за суб'єктивним складом на індивідуальні та колективні трудові спори.

Підвідомчість індивідуальних трудових спорів залежить від предмета спору та визначається статтями 221-232 КЗпП України. Загальний порядок розгляду трудового спору полягає у послідовному розгляді такого спору у КТС й суді, що не виключає можливості безпосереднього звернення до суду одного з учасників трудових правовідносин. З приводу звернення особи до суду для захисту своїх прав надав роз'яснення Пленум Верховного Суду України, що в п. 8 своєї Постанови «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» визначив: «З урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку[2]». Крім цього, законодавцем передбачено особливий порядок вирішення трудових спорів для окремих категорій працівників (ст. 222 КЗпП України).

Колективні трудові спори на відміну від індивідуальних, як правило, в суді не розглядаються. Цьому сприяла діяльність МОП, що прийняла численні Конвенції та Рекомендації з приводу ведення колективних переговорів та мирного врегулювання розбіжностей: Конвенція 1948 року про свободу асоціацій та захист права на організацію, Конвенція 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів, Рекомендація 1951 року щодо колективних договорів, Рекомендація 1951 року про добровільне примирення й арбітраж, Конвенція 1981 року про сприяння колективним переговорам тощо. Україна не стоїть осторонь від міжнародних здобутків у сфері регулювання колективних трудових спорів або конфліктів, тому в нашій країні такі спори вирішують примирна комісія, трудовий арбітраж і Національна служба посередництва і примирення. Таким чином, законодавець, враховуючи особливості колективних трудових спорів, закріпив їх вирішення не в судовому порядку, а за допомогою посередників – органів, що допоможуть сторонам конфлікту досягти згоди, балансу між роботодавцями, працівниками й державою. Зокрема, на Національну службу посередництва і примирення покладені такі завдання як: сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні; здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин [3]. Слід відмітити й подальше вдосконалення у мирному врегулюванні колективних трудових спорів - прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» у 2011 році з метою вироблення та реалізації

державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [4].

Інша справа – індивідуальні трудові спори та конфлікти. Наразі в Україні існує тенденція до вирішення індивідуального трудового спору безпосередньо через суд й практика використання КТС провадиться неохоче, зокрема через існування кількісного бар'єру (КТС є виборним органом трудового колективу і може бути створений на підприємстві, установі чи в організації з чисельністю не менше 15 працівників), неможливістю звернутися до КТС роботодавця та обмеженість розгляду трудових спорів (КТС не розглядає справи що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах, передбачених в ст. 232 КЗпП України, та окремих категорій працівників (ст. 222 КЗпП України)). Альтернатива КТС – процедура посередництва або ж медіації взагалі оминається законодавцем й досі активно не досліджується науковцями та практиками, хоча у вирішенні колективних трудових спорів вже сформована та має позитивні результати й розвиток. Наголошує на першості досудової процедури у вирішенні спорів й МОП, що у п. 10 Р. III Рекомендації щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130 вказує, що як загальне правило, спочатку вживаються спроби урегулювати скаргу шляхом прямих переговорів між зацікавленими працівниками - незалежно від того, чи користується він допомогою іншої особи чи ні - та його безпосереднім начальником. В тих випадках, коли такі спроби не приводять до згоди або коли характер скарги такий, що безпосереднє обговорення між зацікавленими працівниками і його безпосереднім начальником не є доцільним, працівник повинен мати право на розгляд своєї скарги однією чи декількома вищими інстанціями залежно від характеру скарги та структури і розміру підприємства [5].

В Україні справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із трудових відносин, суди розглядають у порядку цивільного судочинства (ч. 1 ст. 15 Цивільний процесуальний кодекс України), тому до таких справ можливе застосування наявної практики медіації для вирішення конфліктів, що виникають між сторонами правовідносин. Зокрема, важливість медіації для врегулювання конфліктів підкреслена політикою Європейського Союзу, який у Директиві щодо деяких аспектів медіації у цивільних та комерційних справах наголошує, що медіація не повинна розглядатися як менш цінна альтернатива судового розгляду в тому сенсі, що реалізація досягнутих угод залежить від доброї волі сторін [6]. Крім цього, Європейська комісія представила в 2002 р. «Зелений документ» (Green Paper), узагальнивши існуючу ситуацію щодо альтернативних методів вирішення спорів в Європі і виступивши з ініціативою проведення широкомасштабних консультацій з державами-членами та зацікавленими сторонами щодо можливих заходів сприяння використанню медіації [7]. Виходячи зі змісту підрозділу 2.2.3 «Стимулювання розвитку АВС (альтернативного врегулювання спорів – прим. від автора) в галузі трудових відносин» альтернативне врегулювання спорів вже є ключовим компонентом у вирішенні спорів у галузі трудових

відносин у всіх державах-членах ЄС. Воно розроблено на основі конкретних процедур, в яких переважають учасники трудових відносин (представники роботодавців і працівників). АВС у трудових відносинах продемонструвало свою корисність щодо вирішення індивідуальних і колективних спорів, пов'язаних з їх інтересами (про прийняття або зміну колективних договорів, які вимагають узгодження суперечливих економічних інтересів) і конфліктів, пов'язаних з правами (з питань тлумачення і застосування договірних або нормативних положень). Більшість АВС у сфері трудових відносин організуються соціальними партнерами самостійно. У разі відмови вони можуть мати доступ до органів, що повноважні альтернативно вирішувати спори, запропонованих органами державної влади. Процедури альтернативного врегулювання спорів різняться у різних державах-членах, але вони, як правило, добровільні як щодо рішення скористатися ними, так і щодо прийняття їх результату.

Література

1. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. Наук : 12.00.05 / В. В. Лазор. — К. : Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, 2005. — 40 с.
2. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду України 01.11.1996 № 9 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
3. Положення про Національну службу посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1258%2F98>.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. - 2011. - № 28. - Ст. 255.
5. Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130, ухвалена Міжнародною організацією праці 1965-1999, Том II // [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=281:-----n-130&catid=30:2010-02-26-22-23-26&Itemid=20.
6. Директива 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради від 21 травня 2008 щодо деяких аспектів медіації у цивільних та комерційних справах // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://mosmediator.narod.ru/direktiva_200852_es_evropeiskogo_parlamenta_i_soveta_ot_21_maya_2008_g/.
7. GŒEN PAPER on alternative dispute resolution in civil and commercial law : europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2002/com2002_0196en01.pdf. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, Brussels, 19.04.2002, 196 final // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://eur-lex>

*Чирич А.,
доктор юридических наук, профессор
государственного университета г. Нишу,
Сербия, арбитр
международных торговых арбитражей,
арбитр МКАС при ТПП Украины*

РОЛЬ ВЕНСКОЙ КОНВЕНЦИИ В МЕЖДУНАРОДНОЙ КУПЛЕ – ПРОДАЖЕ ТОВАРОВ: СОВМЕСТНЫЕ ПРАВИЛА

Наряду с правилами, применяемыми только для одной из договорных сторон о международной купле-продаже товара, Конвенция содержит и совместные правила, которыми регулируются вопросы прав, обязанностей и ответственности обеих сторон – продавца и покупателя. В рамках этой совместности совпадают нормы, касающиеся ответственности за возможное нарушение контракта, право сторон на suspension выполнения договора, а так же право антиципированного расторжения договора и расторжения договора поставки отдельных партий товара.

1. Во время осуществления контракта международной продажи товара, возможно, что одна сторона, до истечения срока выполнения обязанности другой стороной, заранее оценит (антиципирует), что эта сторона не будет в состоянии выполнить свои контрактные обязательства. Такое эвентуальное нарушение контракта называется «предположенным» (антиципированным) нарушением. Задается вопрос: должна ли сторона, «антиципирующая» нарушение контракта ожидать от второй стороны исполнения своей обязанности даже и при существовании значительной вероятности, что не будет исполнения, или она имеет право предварительно предпринять меры с целью защиты своих интересов[1]? ВК принимает решение, что сторона, предлагающая нарушение контракта, должна иметь в распоряжении определенные средства защиты своих прав. Сторона-«антиципатор» имеет в распоряжении две возможности: а) право suspension выполнения своей обязанности и б) право расторгнуть контракт.

Конвенция с целью защиты стороны, антиципирующей невыполнение обязанности другой стороной, нормирует и вопрос права продавца и покупателя на расторжение контракта международной продажи с поставками товара в партиях.

1.1. Первым средством, предоставляемым Конвенцией продавцу или покупателю в случае антиципированного нарушения контракта другой стороной, является право suspension выполнения собственной обязанности. Это средство является эманацией правила “*exceptio non adimpleti contractus*”, то есть право одной стороны не исполнять свои обязанности, если вторая сторона не предложит выполнение своих обязательств в рамках контракта [2].

Конвенцией предусмотрено, что одна договорная сторона вправе отсрочить выполнение своих обязанностей в случае, если после заключения кон-