

Враховуючи наведене, вважаємо неправильною позицію Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області, висловлену по одній із справ про розподіл будинку і встановлення порядку користування земельною ділянкою, в якій був пред'явлений зустрічний позов.

Так, у своїй ухвалі від 03.03.2011 р. Ніжинський міськрайонний суд вказав, що, як видно із зустрічної позовної заяви, предметом розгляду її є спір між тими самими особами, про той самий предмет і з тих же підстав, що є також предметом розгляду і основного позову. Викладені Особа 1 обставини в зустрічній позовній заяві могли б бути запереченнями проти позовних вимог Особа 2, а тому слід відмовити у відкритті провадження по зустрічній позовній заяві Особа 1 на підставі ч. 2 ст. 122 ЦПК⁵.

Взагалі викликає здивування застосування у цьому випадку ч. 2 ст. 122 ЦПК. Поміж тим, залишаючи це поза межами дослідження, зазначимо, що виходячи з принципу диспозитивності відповідач сам вправі визначати, пред'являти йому в таких випадках зустрічний позов, чи обмежитися лише запереченнями. Залежно від обраного виду поведінки будуть наставати й різні процесуальні наслідки.

Проблемні питання пред'явлення зустрічного позову у справах, що виникають із земельних правовідносин, не обмежуються викладеними у цій статті. Безумовно, що таких питань є значно більше, кожна з яких може стати об'єктом самостійного наукового дослідження.

¹ Штефан М. Й. Цивільне процесуальне право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / М. Й. Штефан. – К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2005. – С. 349.

² Юдельсон К. С. Советский гражданский процесс / К. С. Юдельсон. – М.: Госюриздат, 1956. – С. 223–224.

³ Ухвала судової палати в цивільних справах Верховного Суду України // Вісник Верховного Суду України. – 2004. – № 9. – С. 17.

⁴ Гузь Л. Е. Разрешение судами споров о разделе домов и домовладений (квартир) в натуре. Определение порядка пользования домом (квартирой) и земельным участком / Л. Е. Гузь. – Х.: Харьков юридический, 2002. – С. 13.

⁵ Справа № 2-277/2011 // Архів Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області.

Резюме

У статті аналізуються окремі проблемні питання пред'явлення зустрічного позову в цивільних справах, що виникають із земельних правовідносин. За наслідками дослідження сформульовані пропозиції щодо вирішення цих проблемних питань.

Ключові слова: позов, зустрічний позов, способи захисту відповідача, земельні правовідносини.

Резюме

В статье анализируются отдельные проблемные вопросы предъявления встречного иска по гражданским делам, возникающим по земельным правоотношениям. По результатам исследования сформулированы предложения относительно решения этих проблемных вопросов.

Ключевые слова: иск, встречный иск, способы защиты ответчика, земельные правоотношения.

Summary

The article deals with the research of some problem questions of bringing an cross-action on civil cases arising from land legal relations. As a result of the research conclusions are drawn to serve as the basis to improve the relevant case law.

Key words: lawsuit, cross-action, defence methods of defendant, land legal relations.

Отримано 31.05.2012

М. П. СТАДНИК

Микола Петрович Стадник, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ЩОДО ДЕЯКИХ ПОВНОВАЖЕНЬ ПРОФСПІЛОК У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Перехід до ринкових відносин окреслив цілий ряд проблем як економічного, соціального, так і правового характеру. Ринкові відносини самі по собі висувають до найманих працівників підвищені вимоги в царині використання найманої праці, особливо це є важливим в умовах глибокої економічної кризи, яка обумовлена як загальносвітовими процесами, так і об'єктивними та суб'єктивними факторами, що впливають на економічний розвиток нашої держави. До об'єктивних факторів необхідно віднести незбалансовану структуру економіки, де виробництво засобів виробництва та виробництво продукції ВПК на період почат-

ку проведення економічних реформ становило близько 80 %, відсутність або недостатність нових технологій, незначна частина виробництва мала закінчений цикл. До суб'єктивних (обставин, факторів) можна віднести малоефективне управління економікою, затяжну приватизацію, яка зводилася до того, щоб майнові комплекси спочатку обезцінити, а потім за безцінь приватизувати. Всі ці фактори, на фоні світової економічної кризи, негативно вплинули на розвиток економіки, а заодно й на рівень добробуту населення.

Перехід до ринкової економіки обумовив також загострення протиріч у сфері праці між його суб'єктами. Ці протиріччя викликані кількома факторами: 1) зміною суб'єктного складу трудових відносин; 2) повільним реформуванням трудового законодавства; 3) корумпованістю державного апарату; 4) відсутністю ефективної судової системи; 5) правовим нігілізмом в усіх сферах. Всі ці фактори негативно впливають на рівень захисту трудових прав найманих працівників. Серед них особливо необхідно підкреслити такий, з нашого погляду, важливий фактор, як повільне реформування трудового законодавства. Його наявність обумовлена, по-перше, тим, що в Україні дуже повільно проходив процес приватизації та роздержавлення, а заодно – визначення форм власності, по-друге, в законодавчому органі – Верховній Раді України, представлені фінансово-промислові групи та олігархічний капітал, який до певної міри не заінтересований в економічній стабільності в державі, оскільки їм вигідніше приватизувати підприємство з мінімальною балансовою вартістю, ніж високоефективне та високорентабельне підприємство. Таким чином, в Україні існують суб'єктивні та об'єктивні причини економічного занепаду. Все це негативно впливає на рівень прав працівників. Це саме стосується діяльності профспілок, керівництво яких знаходиться при владі. Таким чином, реформування трудового законодавства відбувається в надзвичайно складних політичних та правових умовах. Тому питання розробки та доопрацювання проекту Трудового кодексу України за № 1108 повинно проводитися з позиції посилення захисту прав найманих працівників, оскільки декларативна рівність роботодавців і працівників призводить до масового порушення трудових прав працівників.

Юридична рівність не є фактичною рівністю, яка повинна бути між працівником і роботодавцем. Особливо актуально дослідити рівень захисту прав працівників профспілками та створити правовий механізм захисту їх прав. Теоретичним проблемам захисту прав працівника профспілками приділялася увага такими відомими вченими, як: О. І. Процевський, С. М. Прилипко, З. К. Симорот, О. М. Ярошенко, Н. М. Хуторян та ін.

Положеннями ч. 3 ст. 22 Конституції України¹ передбачено, що конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. Положення нині діючого Основного Закону є нормами прямої дії. Тому саме з таких позицій потрібно проводити наукові дослідження.

Правовою основою діяльності професійних спілок на підприємстві, установі, організації є Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» від 15 вересня 1999 р.² та глава XIV Кодексу законів про працю України в редакції 1971 року³.

Одним із найважливіших механізмів захисту прав найманих працівників є право профспілок приймати рішення щодо вимоги до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівництвом підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», законодавство про працю, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори.

Таке рішення, відповідно до ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» віднесено до компетенції вищого органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації.

Проект Трудового кодексу України за № 1108, прийнятий Верховною Радою України в першому читанні, передбачає дещо інший порядок і механізм звільнення керівника, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори.

Так, ст. 109 Проекту Трудового кодексу України за № 1108 називається «Розірвання трудового органу за пропозицією профспілкового органу». Таким чином, є абсолютно очевидним, що правова категорія «вимога» і «пропозиція» абсолютно різні за своїм змістовим навантаженням. Вимога, на наш погляд, є категорією більш радикальною, ніж поняття «пропозиція». За умов, коли роботодавець порушує законодавство про працю, Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» та інше законодавство, з нашого погляду, повинна вноситись не пропозиція про розірвання договору (контракту) з керівником, а направляється вимога.

Крім того, вважаємо, в Проекті Трудового кодексу України безпідставно звужено підстави розірвання трудового договору (контракту) з керівником. Так, ч. 1 ст. 109 Проекту Трудового кодексу України передбачає, що трудовий договір з керівником юридичної особи може бути розірвано за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним.

Як видно із наведеного, ці підстави розірвання трудового договору (контракту) з керівником юридичної особи принципово відрізняються від підстав розірвання трудового договору (контракту), передбачених у п. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», та п. 9 ст. 247 нині діючого Кодексу законів про працю України в редакції 1971 року. В Проекті Трудового кодексу України за №108 відсутня така підстава для розірвання трудового договору з керівником, як ухилення керівника від участі у пере-

говорах щодо внесення зміни до колективного договору. Крім того, на наш погляд, є абсолютно доцільною підстава для розірвання трудового договору (контракту) з керівником, яка передбачена в п. 9 ст. 247 нині діючого Кодексу законів про працю України, це порушення керівником Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності».

Тому положення п. 9 ст. 247 та ч. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» повинні бути однаковими. Таким чином, у Проекті Трудового кодексу України безпідставно звужені підстави розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи, організації. Тому положення цих статей необхідно привести у відповідність до положень ст. 45 КЗпП України. На наш погляд, також безпідставно звужено коло суб'єктів господарської діяльності щодо керівників, стосовно яких може ставитися питання про розірвання трудового договору (контракту). Так, у ст. 109 Проекту Трудового кодексу України використовується термін «керівник юридичної особи». Виникає закономірне питання, а якщо законодавство про працю порушує керівник філіалу, який не є юридичною особою? Чи можуть профспілки вимагати розірвання трудового договору (контракту) з ним? Вважаємо положення п. 9 ст. 247 Кодексу законів про працю України та п. 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» мають позитивно відповісти на це запитання. Було б доцільно надати право розірвання трудового договору з керівником філіалу. Розуміючи дискусійність запропонованого, вважаємо, що це сприятиме захисту прав працівників.

Таким чином, вживання в даному випадку терміна «юридична особа», на наш погляд, законодавство, яке діє на сьогодні не дає підстав для позитивної відповіді на це запитання. Отже, варто в законодавчому порядку розширити коло суб'єктів керівників, з якими може бути розірваний трудовий договір у випадку порушення ними трудових прав працівників.

Абсолютно очевидним є необхідність притягнення до дисциплінарної, матеріальної відповідальності керівників юридичної особи в тих випадках, коли керівник юридичної особи є одночасно і власником цього підприємства, установи, організації. Виникає закономірне питання: чи повинен власник юридичної особи сам себе звільнити з посади на вимогу профспілкової організації? Тому, на нашу думку, було б доцільно передбачити й інші види відповідальності для керівників юридичної особи, якщо вони одночасно є їх власниками. Варто передбачити адміністративну та кримінальну відповідальність, оскільки відповідальність, яка передбачена в ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. в розмірі до ста неоподаткованих мінімумів, є символічною. У проекті Трудового кодексу України змінено механізм розірвання трудового договору (контракту) з керівником юридичної особи. Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» передбачає, що таке звільнення проводиться наступним чином: власник або уповноважений орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, згідно з ч. 2 ст. 45 Кодексу законів про працю в редакції 1971 р., якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого висунута вимога щодо розірвання трудового договору, не згодний з цією вимогою, то він може оскаржити рішення профспілкового органу в двотижневий строк. У разі відхилення пропозиції виборного органу первинної організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація або неотримання ним відповіді у зазначений строк, виборний орган має право звернутися до суду. На наш погляд, така правова позиція порушує становище профспілок, оскільки оскаржуючи відмову роботодавця (власника) профспілки повинні довести в судовому порядку необхідність розірвання трудового договору (контракту) з керівником юридичної особи. Вказана процедура (порядок) звільнення керівника підприємства, установи, організації суттєво відрізняється від порядку звільнення інших працівників, які працюють на підприємстві, установі, організації, де обов'язок доказування незаконності звільнення лежить на керівникові.

Таким чином, у проекті Трудового кодексу за № 1108 безпідставно надані переваги керівникові підприємства, установи, організації при звільненні його на вимогу профспілкового органу. Тому з метою посилення захисту найманих працівників, реалізації принципу рівності в трудових правовідносинах є доцільним зберегти нині існуючий порядок розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації.

Реалізація винесених пропозицій дасть змогу створити правовий механізм захисту прав працівників.

¹ Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96 ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

² Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності / Закон України від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

³ Кодекс законів про працю України: Закон УРСР: від 10 грудня 1971 р., № 322-VII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – додаток до № 50. – Ст. 375.

Резюме

У статті досліджено повноваження профспілок у сфері захисту прав працівників. Проведено порівняльний аналіз розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи, організації, передбачений у Кодексі законів про працю України в редакції 1971 р. та проекті Трудового кодексу України за № 1108.

Ключові слова: профспілки, профспілковий комітет, вимога, юридична особа, керівник підприємства, установи, організації.

Резюме

В статті досліджено положення профсоюзов в сфері захисту прав працівників. Проведено порівняльний аналіз розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи, організації, передбаченого Кодексом законів о труде в редакції 1971 г. і проектом Трудового кодексу України № 1108.

Ключевые слова: профсоюзи, профсоюзний комітет, вимоги, юридическі особи, керівник підприємства, установи, організації.

Summary

In the article is giving a definition of labor dispute, conflict, made their classification. Makes proposals for legal regulation of their decision and expand legal rights of employees.

Key words: labor dispute, conflict, classification, legal regulation, judicial inquiry.

Отримано 18.06.2012

М. О. ТИМОШЕНКО

Максим Олександрович Тимошенко, кандидат юридических наук, заступник декана Приватного вищого навчального закладу «Європейський університет»

НАБУТТЯ ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРИВАТНИМ ВИЩИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ В УКРАЇНІ ЯК ОСНОВА ЙОГО ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ

Функціонування будь-якого суб'єкта господарської діяльності в Україні пов'язано з набуттям ним відповідного правового статусу, що здійснюється згідно з нормами чинного законодавства України. Саме з правовим статусом суб'єкта господарювання пов'язується його здатність до здійснення господарської діяльності в тій або іншій сферах життєдіяльності суспільства. Приватний вищий навчальний заклад, що засновується на приватній власності та здійснює освітню діяльність в системі суб'єктів господарювання, займає принципове місце в системі навчальних закладів, оскільки є елементом загальної системи вищої освіти, забезпечуючи формування відповідного загального освітнього рівня населення держави. Господарська діяльність приватного вищого навчального закладу також пов'язується з набуттям ним господарсько-правового статусу, що надає йому змогу здійснювати освітню діяльність та бути повноправним суб'єктом господарювання.

У сучасних умовах реформування законодавства України в сфері вищої освіти, питання правового забезпечення умов та порядку набуття статусу вищим навчальним закладом, у тому числі і приватним вищим навчальним закладом, потребують активізації наукового дослідження з метою вироблення єдиного підходу до правового регулювання господарсько-правового статусу всіх вищих навчальних закладів на рівних умовах. Вказаним і зумовлюється актуальність цього дослідження, результати якого мають сприяти ефективній розбудові законодавства України в сфері вищої освіти.

У літературі окремими вченими проводились наукові дослідження правового статусу вищих навчальних закладів. Зокрема ці питання розглядалися в роботах таких вчених як С. К. Андрейчук, Л. І. Антошкіна, В. В. Астахов, О. М. Бандурка, І. І. Влас, М. І. Городиський, В. С. Журавський, В. К. Мамутов, В. І. Семчик, І. Спасибо-Фатєєва, Р. О. Стефанчук, І. І. Тимошенко, О. І. Харитонова, Є. О. Харитонова, В. С. Щербина та інших. Проте у роботах вказаних вчених розглядалися питання правового статусу вищих навчальних закладів в цілому, не виокремлюючи правовий статус приватних вищих навчальних закладів. Окрім того, питання набуття господарсько-правового статусу приватними вищими навчальними закладами в Україні потребують свого наукового переосмислення в аспекті сучасних процесів розвитку законодавства України про вищу освіту. Тому метою цієї наукової роботи буде виявлення особливостей природи правового статусу приватних вищих навчальних закладів та з'ясування специфіки набуття господарсько-правового статусу приватними вищими навчальними закладами в Україні.

Слід наголосити, що центральне місце в системі елементів правовідносин займають суб'єкти правовідносин, від статусу та поведінки яких залежить зміст самих правовідносин. Деякі автори розглядають правове відношення передусім як правовий зв'язок між учасниками, коли певне суспільне відношення включене до сфери нормативної регламентації законодавцем¹. Таким суб'єктом правовідносин виступає і приватний вищий навчальний заклад. Вченими в літературі звертається увага на те, що на сьогодні «процес створення та активізації діяльності приватних вищих навчальних закладів значно підвищується, проте досі в літературі практично недослідженою залишається правова природа їх створення та функціонування. Особливе місце в цих дослідженнях має зайняти вивчення проблем правового статусу приватних вищих навчальних закладів»².