

ними та нормативними. Аналіз особливостей їх правової природи дає можливість дійти висновку, що адміністративний акт, в силу свого правозастосовного характеру, не може виступати підставою виникнення чи припинення речових прав. Він може бути лише елементом необхідного юридичного складу для набуття чи втрати таких прав. Натомість нормативний акт суб'єктів владних повноважень як юридичний факт самодостатній і, в принципі, може бути підставою для виникнення (припинення) речових прав. З огляду на зроблений висновок вказується на необхідність уточнення та коректування окремих положень Цивільного кодексу України, де адміністративні акти зазначаються як підстави виникнення або припинення цивільних прав, у тому числі речових.

**Ключові слова:** речові права, цивільні права, підстава виникнення речових прав, підстава припинення речових прав, акт суб'єкта владних повноважень.

### Резюме

**Харченко Г. Г. Акты субъектов властных полномочий как основания возникновения и прекращения вещных прав.**

Гражданский кодекс Украины в качестве оснований возникновения и прекращения гражданских прав, в том числе и вещных, рассматривает акты субъектов властных полномочий. В статье отмечается, что указанные акты могут быть двух видов – административными и нормативными. Анализ особенностей их правовой природы позволяет сделать вывод, что административный акт, в силу своего правоприменительного характера, не может выступать основанием возникновения или прекращения вещных прав. Он может быть лишь элементом необходимого юридического состава для приобретения или потери таких прав. В то же время нормативный акт субъектов властных полномочий как юридический факт самодостаточен и, в принципе, может быть основанием для возникновения (прекращения) вещных прав. Исходя из сделанного вывода указывается на необходимость уточнения и корректировки отдельных положений Гражданского кодекса Украины, где административные акты рассматриваются как основания возникновения или прекращения гражданских прав, в том числе вещных.

**Ключевые слова:** вещные права, гражданские права, основание возникновения вещных прав, основание прекращения вещных прав, акты субъектов властных полномочий.

### Summary

**Kharchenko G. Acts of power entities as the grounds for acquisition and termination of property rights.**

The Civil Code of Ukraine examines the acts of power entities as the grounds for acquisition and termination of civil rights, including property rights. The article notes that these acts can be of two types – administrative and regulatory. Analysis of their legal nature shows that the administrative act in view of its law-enforcement nature cannot be the ground for acquisition or termination of property rights in comparison with the regulatory act. It can only be one element among others in the necessary legal structure of the ground for acquisition (termination) of property rights. Based on the results of the research, the author gives the proposals for clarifying and correcting certain provisions of the Civil Code of Ukraine, in which the administrative acts are viewed as the grounds for acquisition or termination of civil rights, including property rights.

**Key words:** property rights, civil rights, ground for acquisition of property rights, ground for termination of property rights, act of power entity.

Отримано 10.06.2013

УДК 349.2(477)

**Н. А. ЦИГАНЧУК**

*Наталія Антонівна Циганчук, кандидат юридичних наук, доцент Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*

## ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ, ДОГОВОРИ І УГОДИ»

У ст. 3 Конституції України зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність та безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження й забезпечення прав і свобод людини і громадянина є головним обов'язком держави<sup>1</sup>.

Для сучасного періоду розвитку української держави характерною особливістю є прийняття цілого ряду законодавчих актів, які спрямовані на закріплення визначеного Конституцією України пріоритету прав і свобод людини як найважливішої засади усєї державної політики. Але на даний час у цій сфері спостерігається певна диспропорційність. Так, якщо в окремих галузях національного законодавства, зокрема адміністративного, цивільного, сімейного, кримінального, кримінально-процесуального, господарського є певний прогрес з точки зору закріплення в правових нормах та реалізації у практичній діяльності принципів законності, захисту свобод та інтересів громадян, то в трудовому законодавстві України ситуація дещо інша. На думку В. С. Венедиктова, чинне трудове законодавство характеризується нестабільністю, безсистемніс-

тю, суперечностями, дублюванням, наявною великою кількістю відсилочних норм, частою зміною та доповненням законів, що суттєво змінює зміст та спрямування політики України в сфері трудових відносин. Не всі закони передбачають джерела фінансування і механізм реалізації прав, що призводять до перетворення положень законодавства на пусті декларації<sup>2</sup>. Крім того, розвиток ринкових відносин в Україні загострив суперечності між роботодавцями та працівниками, а прийнятий в 1971 р. Кодекс законів про працю України<sup>3</sup> уже не може повною мірою врегулювати трудові відносини.

Сьогодні цілком очевидною є необхідність реформування трудового законодавства та прийняття нового Трудового кодексу України. Як зазначає Н. М. Хуторян: «Реформа трудового законодавства, побудова його цілісної системи неможливі без розробки концепції розвитку трудових відносин, а відповідно, і концепції розвитку трудового законодавства в цілому і кожного з його інститутів»<sup>4</sup>.

На нагальній необхідності вирішення вказаної проблеми неодноразово наголошували провідні вчені в галузі трудового права: П. А. Бущенко<sup>5</sup>, В. С. Венедиктов<sup>6</sup>, Т. Г. Головань<sup>7</sup>, П. Д. Пилипенко<sup>8</sup>, Н. М. Хуторян<sup>9</sup>, Г. І. Чанишева<sup>10</sup> та інші. І хоч на розгляд Верховної Ради України уже подавалися проекти нового Трудового кодексу України, але до цього часу серед науковців та практиків не вщухають дискусії щодо визначення оптимального балансу між інтересами працівника та роботодавця з найважливіших аспектів трудових правовідносин. Як зауважує П. Д. Пилипенко, реформування трудового законодавства має розв'язати завдання децентралізації та лібералізації правового регулювання трудових відносин, тобто створення більшої свободи сторонам цих відносин з одночасним забезпеченням належного рівня гарантій захисту трудових прав найманих працівників<sup>11</sup>. Зважаючи на це, особлива увага має приділятися договірній формі регулювання трудових відносин працівників (колективній та індивідуальній), оскільки саме вона виступає безпосереднім вираженням демократичних процесів, найбільш повно опосередковує принцип свободи праці.

Важлива роль у договірному регулюванні умов праці на підприємстві, в установі, організації відводиться колективному договору, в якому узгоджуються інтереси конкретних працівників, що входять до складу трудового колективу та роботодавця.

Про необхідність скорочення централізованого методу та значне розширення колективно-договірного регулювання трудових відносин зазначає і О. Т. Барабаш<sup>12</sup>. Все це вказує на те, що новий Трудовий кодекс України має стати тим законодавчим актом, який встановлює та закріплює основні принципи й положення, а також мінімальні гарантії і способи захисту прав сторін трудових відносин. Більшість питань, які пов'язані з регулюванням умов праці, її оплати та охорони, наданням соціальних пільг і переваг, повинні вирішуватись у колективних договорах. Як свідчить практика, саме цим шляхом йдуть економічно розвинуті країни світу. Так, відомий вчений – дослідник порівняльного та міжнародного права І. Я. Кисельов вказує, що на Заході акцент «в правовому регулюванні праці зміщений в сторону локального регулювання (в рамках галузі та підприємств). У зв'язку з цим, колективні договори відіграють роль законодавчого джерела трудового права, а в деяких країнах їх значущість в правовому регулюванні переважає і роль законодавства»<sup>13</sup>.

Регулювання колективних трудових відносин в Україні здійснюється на підставі Закону України «Про колективні договори і угоди»<sup>14</sup> та глави II Кодексу законів про працю України. Проте дані нормативні акти наразі не можуть задовольнити сторони трудових відносин, оскільки не розкривають змісту багатьох питань, які виникають на практиці. Зважаючи на це, даний закон потребує викладення в новій редакції, а його основні положення – закріплення в новому Трудовому кодексі України.

На нашу думку, регулювати колективні трудові відносини має Закон України «Про колективні переговори, договори і угоди».

Включення до назви закону словосполучення «колективні переговори» та законодавче закріплення механізму проведення переговорів дуже важливе, оскільки колективні переговори є передумовою і обов'язковою стадією укладення колективного договору. Шляхом проведення колективних переговорів виявляються і узгоджуються інтереси сторін колективного договору та інших учасників колективно-договірного процесу на підприємстві, в установі, організації. Як наголошує В. Н. Толкунова: «В колективних переговорах по укладенню колективних договорів і угод, що поліпшують певною мірою умови праці, заінтересовані як працівники, так і роботодавці»<sup>15</sup>.

Крім того, така назва закону відповідатиме нормам міжнародного права, а саме: Декларації Міжнародної Організації Праці основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р.<sup>16</sup> де принцип свободи об'єднання і визнання права на ведення колективних переговорів віднесений до основоположних принципів і прав у сфері праці.

Філадельфійською декларацією визнається «урочисте зобов'язання Міжнародної Організації Праці сприяти прийняттю країнами світу програм, які мають на меті дійсне визнання права на колективні переговори» та вказується, що цей принцип «цілком застосований до всіх народів»<sup>17</sup>.

Реалізації цього принципу і права присвячені також: Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 р.; Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р.; Конвенція МОП № 110 «Про умови праці на плантаціях 1958 р.»; Рекомендація МОП № 91 «Про колективні договори» 1951 р.; Рекомендація МОП № 163 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 року<sup>18</sup>.

Аналіз даних міжнародних актів вказує на те, що колективні переговори розглядаються як дія або процес, що веде до укладення колективного договору. Зокрема, у ст. 4 Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» передбачено, що там, де це необхід-

но, вживаються заходи, що відповідають умовам країни, з метою заохочення і сприяння повному розвитку і використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями або організаціями підприємців, з одного боку, і організаціями трудящих, з іншого, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів. Відносини, які виникають у ході колективних переговорів між підприємцями або організаціями підприємців і організаціями трудящих, Міжнародна Організація Праці називає колективними трудовими відносинами<sup>19</sup>.

Як наголошує Г. І. Чанишева: «Колективні переговори є однією з найважливіших форм соціального діалогу між сторонами цих відносин, способом узгодження їх інтересів. Це дійовий інструмент, за допомогою якого профспілки добиваються покращання умов життя і праці трудящих. Процес колективних переговорів не залишається осторонь від основних політичних, економічних і соціальних змін у країні та в цілому у світі»<sup>20</sup>.

Враховуючи це, преамбулу нового закону слід викласти у наступній редакції: «Цей Закон визначає засади довірливого регулювання колективних трудових відносин та узгодження соціально-економічних інтересів працівників, роботодавців та держави». Зазначена редакція відповідає сутності колективно-договірного регулювання.

Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» не містить визначення термінів, що включені до його змісту. У зв'язку з цим на практиці низка понять і категорій, пов'язаних із розробленням, укладенням та виконанням колективних договорів і угод, трактується по-різному. З метою однозначного трактування положень закону та спрощення його застосування на практиці, підвищення статусу колективних договорів та угод до нового закону необхідно внести ст. 1 «Визначення термінів» та викласти її у наступній редакції:

«У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

– колективні трудові відносини – це взаємовідносини між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, іншими органами, які мають відповідні повноваження, спрямовані на узгодження інтересів працівників, роботодавців та держави з трудових, соціальних та економічних питань;

– колективні переговори – це переговори між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, іншими органами, що мають відповідні повноваження з метою врегулювання колективних трудових відносин; колективний договір – нормативний акт, що регулює трудові, соціальні та економічні відносини між працівниками і роботодавцем;

– колективна угода – нормативний акт, що регулює трудові, соціальні та економічні відносини на територіальному, галузевому і загальнодержавному рівні; працівник – фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору; представники працівників – професійні спілки, їх організації, об'єднання відповідного рівня, а у разі відсутності профспілок – вільно обрані працівниками представники (представник);

– роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;

– представник роботодавця – уповноважений роботодавцем орган (особа), який (яка) представляє його інтереси;

– територія – територія відповідної адміністративно-територіальної одиниці (Автономна Республіка Крим, область, район, місто);

– галузь – сукупність підприємств, установ та організацій, які належать до одного або споріднених видів діяльності чи пов'язані між собою технологічно».

Із актів МОП випливає, що колективні переговори можуть проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівні (п. 4 Рекомендації № 163). Якщо колективні переговори проводяться на декількох рівнях, сторони, які ведуть переговори, мають забезпечувати координацію між цими рівнями.

Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» не містить положення про можливість проведення переговорів щодо укладення колективних угод на тристоронній основі, не зважаючи на те, що на практиці такі угоди укладаються, а консультації проводяться в рамках процесу тристоронніх переговорів.

З метою відображення ролі держави, як сторони переговорів, при укладенні колективних угод, на нашу думку, в нову редакцію Закону України «Про колективні переговори, договори і угоди» слід внести статтю під назвою «Сторони колективних переговорів, договорів та угод», яку викласти в такій редакції:

«Колективні переговори з укладення колективних договорів і угод ведуться на двосторонній чи тристоронній основі залежно від наявності сторін на відповідному рівні.

Сторонами колективних переговорів, договорів і угод є представники працівників, роботодавці та їх представники, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, господарські об'єднання, в тому числі державні та комунальні».

Практика повідомної реєстрації угод та колективних договорів вказує на необхідність більш детальної регламентації даного питання у законодавчому акті. Зважаючи на це, в нову редакцію закону «Про колективні переговори, договори і угоди» слід внести статтю «Повідомна реєстрація колективних договорів і угод», яку викласти в наступній редакції:

«1. Колективні договори і угоди, зміни до них підлягають повідомній реєстрації. Реєстрація колективних договорів і угод проводиться на безоплатній основі.

2. Галузеві та територіальні угоди (Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя) реєструються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики; угоди інших рівнів та колективні договори реєструються місцевими органами виконавчої влади.

3. Порядок реєстрації колективних договорів і угод затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням із об'єднаним представницьким органом профспілок та об'єднаним представницьким органом об'єднань організацій роботодавців.

4. Колективний договір чи угода має бути поданий (подана) на повідомну реєстрацію представником роботодавця (роботодавців) протягом п'яти календарних днів з дня підписання.

5. Рішення щодо повідомної реєстрації колективного договору, угоди приймається протягом 10 календарних днів з моменту подання на реєстрацію.

6. Тексти зареєстрованих угод публікуються в офіційних виданнях сторін, розміщуються на їх офіційних веб-сайтах. Текст генеральної угоди оприлюднюється в офіційних державних виданнях.

7. Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики розміщує тексти генеральної, галузевих та територіальних угод на своєму офіційному веб-сайті.

8. Колективні договори заносяться до єдиного державного електронного реєстру у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України».

Враховуючи те, що в умовах перехідної економіки досягнення рівноваги між сторонами соціально-трудових відносин набуває особливого змісту, прийняття нової редакції Закону України «Про колективні переговори, договори і угоди» та включення його основних положень до нового Трудового кодексу України сприятиме політичному та економічному розвитку країни і створить можливість цивілізованого узгодження позицій суб'єктів ринкових відносин.

<sup>1</sup> Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 8.

<sup>2</sup> Венедиктов В. С. Концептуальні підходи до кодифікації трудового законодавства України // Право і безпека. – 2002. – № 2. – С. 9–12.

<sup>3</sup> Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

<sup>4</sup> Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Дис. ... докт юрид. наук за спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 387 с. – С. 347.

<sup>5</sup> Буценко П. А. Кодифікація як вид систематизації трудового законодавства: проблеми та перспективи // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р. / За ред. В. С. Венедиктова. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 340 с. – С. 36–40.

<sup>6</sup> Венедиктов В. С. Проблеми науки і практики трудового права в сучасних умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки; Матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19–20 травня 2003 р.). – Х.: Нац. університет внутр. справ, 2003. – С. 6–14.

<sup>7</sup> Головань Т. Г. Щодо необхідності кодифікації українського трудового законодавства // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р. / За ред. В. С. Венедиктова. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 340 с. – С. 121–122.

<sup>8</sup> Пилипенко П. Д. Проблеми регулювання соціального партнерства у проекті Трудового кодексу України // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р. / За ред. В. С. Венедиктова. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 340 с. – С. 28–31.

<sup>9</sup> Там само.

<sup>10</sup> Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 418 с.

<sup>11</sup> Там само.

<sup>12</sup> Барабаш О. Т. Роль Кодексу про працю в удосконаленні правого регулювання трудових відносин // Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку. Короткі тези доповідей та наукових повідомлень республіканської наук-практичної конференції. – Х., 1995. – 9–11 листопада. – С. 192–196. – С. 195.

<sup>13</sup> Киселев І. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для ВУЗов. – М.: Изд-во «Дело», 1999. – С. 242.

<sup>14</sup> Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

<sup>15</sup> Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России: Учебное пособие. – М.: Юрист, 1996. – С. 127.

<sup>16</sup> Конвенції і рекомендації МОП. – 1957–1990. – Женева. – Міжнародна Організація Праці. – 1990. – С. 1428.

<sup>17</sup> Там само.

<sup>18</sup> Там само.

<sup>19</sup> Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю. К. Качуренко. – К.: Наук. думка, 1992. – 199.

<sup>20</sup> Там само.