

Резюме

Джавадов Х. А. Судові витрати в контексті ефективності цивільного судочинства в Україні.

Стаття присвячена дослідженню судових витрат, які автор представляє у вигляді системи витрат держави на здійснення правосуддя і витрат осіб, що беруть участь у справі. Розглядається проблема оптимізації витрат із забезпечення судочинства через їх мінімізацію і розподіл між державою та особами, які беруть участь у справі. Відзначається компенсаційна роль інституту судових витрат і його специфічні регулятивні властивості. Обґрунтовано висновок про необхідність вироблення цілісного підходу до доступності правосуддя, що забезпечує як співмірність витрат можливостям користувачів судової системи, так і підтримка достатньої вартості судочинства для запобігання необґрунтованих звернень і знецінення правосуддя. Виявляються найбільш значущі аспекти впливу судових витрат на ефективність судочинства.

Ключові слова: громадянське судочинство, правосуддя, судові витрати, судовий збір, правова допомога.

Резюме

Джавадов Х. А. Судебные расходы в контексте эффективности гражданского судопроизводства в Украине.

Статья посвящена исследованию судебных расходов, которые автор представляет в виде системы расходов государства на отправление правосудия и расходов лиц, участвующих в деле. Рассматривается проблема оптимизации расходов по обеспечению судопроизводства через их минимизацию и распределение между государством и лицами, участвующими в деле. Отмечается компенсационная роль института судебных расходов и его специфические регулирующие свойства. Обоснован вывод о необходимости выработки целостного подхода к доступности правосудия, обеспечивающего как соразмерность затрат возможностям пользователей судебной системы, так и поддержание достаточной стоимости судопроизводства для предотвращения необоснованных обращений и обесценивания правосудия. Выявляются наиболее значимые аспекты влияния судебных расходов на эффективность судопроизводства.

Ключевые слова: гражданское судопроизводство, правосудие, судебные расходы, судебный сбор, правовая помощь.

Summary

Javadov H. Court costs in the context of efficiency of civil legal proceedings in Ukraine.

Article is devoted to research of court costs which the author presents in the form of system of expenses of the state on administration of justice and expenses of the persons participating in business. The problem of optimization of expenses on ensuring legal proceedings through their minimization and distribution between the state and persons participating in business is considered. The compensation role of institute of court costs and its specific regulating properties is noted. A valid conclusion about need of elaboration of complete approach to availability of the justice providing as harmony of expenses to opportunities of users of judicial system, and maintenance of sufficient cost of legal proceedings for prevention of unreasonable addresses and depreciation of justice. The most significant aspects of influence of court costs on efficiency of legal proceedings come to light.

Key words: civil legal proceedings, justice, court costs, judicial collecting, legal aid.

УДК 349.2

Ю. П. ДМИТРЕНКО, Д. О. КІВА

Юрій Павлович Дмитренко, кандидат юридичних наук, професор Національної академії Служби безпеки України

Діана Олександрівна Ківа, студентка Інституту післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка

КОНТРАКТ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД ДОГОВОРУ ПРО ПРАЦЮ (СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ)

У сучасних умовах розвитку економіки основою правового регулювання трудових правовідносин є укладання контрактної форми трудового договору, яка виступає способом врегулювання інтересів працівника і роботодавця. Актуальність дослідження в межах даної статті зумовлена відсутністю чіткого визначення контракту та його змісту з врахуванням соціальної складової в юридичній літературі і чинному законодавстві. Контракт як особливий вид договору про працю є вагомою формою правовідносин, що складається на ринку праці. Характерною рисою контракту, яка має відмінність від трудового договору, є те, що в ньому деталізується коло умов, які самостійно встановлюються сторонами.

Спеціальним дослідженням контракту як особливого виду договору про працю присвячено наукові роботи, зокрема, таких українських вчених, як Ю. В. Баранюк, В. С. Венедиктов, О. В. Гаврилюк, С. В. Дріжчана, В. В. Жернаков, А. Ф. Нуртдінова, С. М. Прилипка та ін.

Становлення цивілізованого ринку робочої сили вимагає активізації реформування правового регулювання трудових відносин. У цих умовах саме контрактний вид найму працівників є тим механізмом, за допо-

могою якого деякою мірою можна ліквідувати юридичні, економічні та адміністративні обмеження, які перешкоджають вільному продажу робочої сили на вигідних для більшості працівників умовах¹.

Поява контракту була зумовлена тим, що трудові договори не враховують особисті якості працівника, специфіку діяльності працівника та його професійні якості².

В. Л. Усачов вважає, що поява контракту стала реакцією на невиразний нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів, які не враховують ні особисті якості працівника, ні специфіку його діяльності, ні рівень професійності. Поява контракту стала одним із способів поглиблення індивідуального договірного характеру найманої праці за допомогою чіткого й повного врегулювання умов праці та її оплати, підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки³.

Тож, важливо зазначити, що контракт має деякі переваги перед трудовим договором і є гнучкою формою регулювання трудових правовідносин та може створювати нові соціальні гарантії працівників (керівників), регламентувати права і обов'язки сторін, встановлювати режим організації праці і відпочинку, форму і розмір винагороди, забезпечити трохи більшу свободу тощо.

Ю. В. Баранюк вважає, що контракт слід розглядати як окремих, специфічний вид трудового договору. На відміну від звичайного строкового трудового договору робота, що виконується за контрактом, як правило, є постійною, а не тимчасовою. Встановлення строку обумовлене не характером виконуваних обов'язків, а їх орієнтацією на конкретну, заздалегідь поставлену мету, досягну в певний період часу⁴. Отже, контракт можна вважати видом трудового договору, що має свої особливі ознаки, такі як строковість та обумовленість мети при укладенні контракту.

Контракт застосовується роботодавцями при їх зацікавленості взяти на роботу досвідчених і кваліфікованих працівників. Контракт надає можливість врахувати особливості такої категорії працівників, як керівник.

Контракт є необхідним і дієвим регулятором трудових правовідносин керівників підприємств, оскільки саме за допомогою контракту відбувається посилення індивідуально-договірного регулювання трудових правовідносин шляхом встановлення необхідних та додаткових умов праці та всіх відносин, пов'язаних із виконанням зобов'язань⁵.

Контракт визначається як регулятор не тільки трудових відносин, а й відносин, тісно пов'язаних із трудовими, охоплює ширше коло відносин, аніж трудовий договір⁶.

Саме тому КЗпП вказує на особливість контракту, яка полягає в тому, що в ньому можна передбачити положення, котрі виходять за межі, встановлені законодавством про працю. Зокрема, тут передбачається обсяг роботи та вимоги до якості і терміну її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки і взаємна відповідальність сторін, умови оплати і організації праці, підстави для припинення й розірвання контракту, соціально-побутові і інші умови, необхідні для виконання взятих сторонами обов'язків. У цьому суть і призначення контракту в трудовому праві⁷.

Як передбачено Положенням про порядок укладання контракту при прийнятті на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170, контракт повинен спрямовуватись на ініціативність, самостійність, індивідуальність, професіоналізм працівника, підвищення відповідальності сторін та захищеності працівника⁸.

Як зазначено в ч. 3 ст. 21 КЗпП, сфера застосування контракту визначалась законодавством (законами України, постановами Президії Верховної Ради України, Указами Президента й нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України).

На даний момент, укладання контракту є обов'язковим з наступними працівниками:

1) з керівником підприємства (Постанова КМУ від 19 березня 1993 р. «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності»);

2) з науково-педагогічними та педагогічними працівниками дошкільних, середніх закладів освіти, закладів освіти для громадян, що потребують соціальної допомоги і реабілітації, закладів позашкільної освіти, професійно-технічних закладів освіти, вищих закладів освіти, закладів післядипломної освіти (ст. 54 Закону України «Про освіту» (зі змінами і доповненнями));

3) з працівниками товарної біржі (ст. 12 Закону України «Про товарну біржу»);

4) з членами фермерського господарства (ч. 1 ст. 3 Закону України «Про фермерське господарство»);

5) з працівниками підприємств, установ, організацій у спеціальних (вільних) економічних зонах (ст. 17 Закону України «Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон»);

6) з працівниками споживчих товариств, спілок споживчих товариств і підлеглих їм підприємств (ст. 14 Закону України «Про споживчу кооперацію»);

7) з помічниками адвокатів (ст. 16 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність»);

8) з особами, що здійснюють професійну діяльність в спорті (ч. 3 ст. 38 Закону України «Про фізичну культуру і спорт»);

9) з керівниками відділень залізниць (ст. 15 Закону України «Про залізничний транспорт»);

10) з особами екіпажу торговельних суден (ст. 54 Кодексу торговельного мореплавства України);

11) з директорами державних професійно-технічних навчальних закладів (ст. 24 Закону України «Про професійно-технічну освіту»);

12) у Збройних силах України законами передбачено як призовну (строкову) військову службу чоловіків після досягнення 18 років, так і прийняття осіб (включаючи жінок віком від 19 до 35 років) на військову

службу на добровільних засадах (Закон України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу») за контрактом та ін.

Слід зауважити, що це не досить повний перелік законів, які передбачають можливість укладення контракту із працівниками. Всього чинними є близько 60 законодавчих та інших нормативно-правових актів, які є правовою базою для застосування контракту, якщо не визначено обов'язковості укладення контракту для зайняття певної посади, з ним може бути укладено трудовий договір.

Роботодавець може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому разі, якщо він належить до категорії працівників, які згідно із законом повинні працювати за контрактом (наприклад, керівники підприємств). Порушення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП України недійсними умов договорів про працю за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством України та суперечать Конвенції МОП № 158⁹.

Відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України у тому разі, коли відповідно до закону така форма договору про працю для даного працівника була обов'язковою. Якщо підстави для зміни зазначеної умови були, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був попереджений за два місяці про їх зміну або звільнений до закінчення цього строку після попередження, суд відповідно змінює дату звільнення¹⁰.

О. В. Гаврилук вважає, що у контракті, на відміну від трудового договору, воля сторін має більш широку сферу прояву у виборі та встановленні умов праці та матеріального забезпечення. Характерною його ознакою є те, що значна частина його змісту направлена на встановлення умов матеріального забезпечення працівника, вирішення його соціально-побутових проблем. Тому контракт слід розглядати як ефективну правову форму врахування виробничих і особистих особливостей при визначенні змісту прав та обов'язків його сторін¹¹.

Поняття «контракт» і «трудовий договір» не є однаковими для трудового права явища. Ще В. І. Нікітінський окреслив критерії їх розмежування: по-перше, не є контрактами такі договори (угоди) про працю, що призначені для вирішення окремих поточних питань, які виникають у ході реалізації трудового договору (угоди про переведення на іншу роботу, про відкликання працівника з відпустки, про надання йому відпустки без збереження заробітної плати, про відпрацьовування такої відпустки тощо). По-друге, дія контракту завжди обмежена певним строком. По-третє, контракт у всіх випадках повинен містити, крім основних, додаткові (факультативні) зобов'язання сторін. По-четверте, на відміну від звичайного трудового договору, контракт у всіх випадках має письмову форму¹².

Проте практика засвідчує, що відбувається фактична підміна понять «контракт» і «письмова форма строкового трудового договору». При цьому якщо і пропонуються додаткові матеріальні гарантії, то вони мінімальні. І практично не йдеться про вирішення соціально-побутових проблем працівника. Звідси виникає проблема щодо доцільності існування такого виду трудового договору, який містить додаткові зобов'язання працівників, не надаючи їм відповідних матеріальних стимулів. Особливо це питання є актуальним для тих категорій працівників державних підприємств, установ, організацій, з якими відповідно до законів України може укладатися контракт. Коли йдеться про бюджетне фінансування, дуже складно та практично неможливо ставити питання про надання додаткових пільг та переваг. Адже соціальні виплати і пільги, що включаються до контрактів, повинні чітко обумовлюватися не тільки за видом цих зобов'язань, а й за джерелами фінансування та механізмом їх виплати¹³.

Звертаючи увагу на правове регулювання застосування контрактів, Ю. В. Баранюк зазначає, що в інтересах підвищення трудової і виконавчої дисципліни не варто позбавляти сторони можливості встановлювати додаткові заходи по взаємній відповідальності з одночасним наданням додаткових пільг і переваг. Питання про те, чи погіршує зміст контракту становище працівника, порівняно з вимогами чинного законодавства, повинно вирішуватися в цілому з урахуванням того, що окремі погіршення можуть бути компенсовані більш значимими перевагами і пільгами, які зафіксовані у цьому контракті¹⁴.

Слід відрізнити письмові трудові договори від контрактів, хоч вони і передбачають права, обов'язки і навіть відповідальність сторін.

Трудовий контракт – це індивідуальний, формальний і строковий трудовий договір. Індивідуальний характер трудового контракту означає, що він укладається індивідуально з кожним працівником: права, обов'язки і відповідальність сторін у кожному випадку конкретизуються.

Формальний характер означає, що він укладається згідно з діючими правилами, у письмовій формі, у двох примірниках та підписується роботодавцем і працівником, зберігається у кожної зі сторін. Однак формальний характер трудового контракту означає також і те, що конфлікти, які виникають з питань виконання підписаного контракту, можуть вирішуватися судом.

Строковий характер трудового контракту означає, що він укладається на певний термін, обумовлений в цьому ж контракті.

Сутність контракту полягає у тому, що він є не формою трудового договору, як це зазначено в ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України¹⁵, а особливим видом. Завдання контракту як особливого виду договору про працю полягає в залученні власником або уповноваженим ним органом до певного виробництва найбільш кваліфікованих спеціалістів.

Раціональне використання контрактної системи найму є важливим інструментом встановлення стимулів до праці. Контракт як нова модель регулювання трудових відносин в умовах переходу до ринку праці і в подальшому може створити для професіоналів значні переваги, а, відповідно, – основу для самовдоскона-

лення кожного фахівця. Проте строк повинен визначатись до певного юридичного факту (наприклад, вихід на пенсію та ін.), а не 1, 3, 5 років. Це підвищить гарантії для працівників і відповідно вплине на якість роботи, зацікавленість сторін. Не слід ототожнювати контракти про працю та строкові трудові договори, тому що в іншому випадку введення поняття контракту втрачає сенс. Бо строковий трудовий договір укладається, якщо трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника і в інших випадках, передбачених законодавчими актами (ст. 23 КЗпП України). Пленум Верховного Суду України (постанова ПВС України № 9 від 6 листопада 1992 року) пояснив, що при укладенні такого трудового договору його строк визначається не тільки конкретним періодом, а й настанням певних подій (повернення працівника з відпустки по вагітності, пологах, догляду за дитиною, обрання народним депутатом, призов на військову чи альтернативну службу тощо). Строковий договір може укладатися для заміни тимчасово відсутнього працівника, до певного юридичного факту: закінчення будівництва об'єкта, переоснащення підприємства новим технічним обладнанням та ін.¹⁶

Згідно з ч. 2 ст. 23 КЗпП України строковий трудовий договір (контракт) повинен укладатися лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з врахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника, а також в інших випадках, передбачених законами¹⁷.

Якщо ж говорити про переваги контракту перед традиційним трудовим договором, неможливо не звернути увагу на проблему захисту прав та інтересів працівників, збереження основних гарантій, передбачених законодавством про працю. Як було зазначено, що деякі вчені вважають, що контракт може погіршувати становища працівника порівняно з чинним законодавством, але цю проблему слід вирішувати не ізольовано, а в цілому, з урахуванням того, що окремі погіршення мають бути компенсовані значними перевагами, що випливають з інших умов того ж самого контракту.

Як було зазначено, що контракт може бути укладений і без указівки на строк його дії (крім контракту з керівником підприємства, що є в державній власності), що відповідає ст. 23 КЗпП і визначається лише угодою сторін. Контракт як угода про найм праці є тим правовим механізмом, який може встановлювати на відміну від трудового договору як сприятливі, так і не вигідні для сторін умови, такі як: тимчасовий характер трудових відносин (строковість контракту), підвищена відповідальність працівника (у тому числі матеріальна), додаткові підстави розірвання договору тощо.

Перевага контракту перед звичайним трудовим договором полягає в тому, що контракт дає змогу максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом.

Тож, вважаємо, що неможливо категорично визначити, чи є контракт виключно позитивним або негативним явищем. Такий різновид трудових договорів, насправді, містить ряд переваг, але можуть бути ефективно використані лише у разі вдосконалення відсутності зловживань з боку роботодавця та правового регулювання контракту.

У законодавстві України контракт залишається не достатньою мірою врегульованою правовою категорією. Контракт є особливим видом трудового договору, оскільки від звичайного трудового договору його відрізняє ряд ознак.

Також вважаємо, аби в майбутньому новому Трудовому кодексі були передбачені статті, де будуть регулюватися питання застосування контракту. Трудовий контракт, розширивши можливості індивідуально-договірної регулювання, внесе багато корисних ринкових елементів у трудові відносини. Контракт представляє форму реалізації громадянами конституційного права на працю і його гарантій, а також на вільний вибір виду зайнятості.

¹ Баранюк Ю. В. Контракт як вид трудового договору // Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – К., 1999. – 16 с. – С. 1.

² Мельничук Н. О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових правовідносин / Н. О. Мельничук // Правова держава. – 2010. – Вип. 21. – С. 317–323. – С. 190.

³ Усачев В. Л. Контракт и трудовой договор: дискуссионные вопросы соотношения / В. Л. Усачев // Управление персоналом. – 1998. – № 11. – С. 86–93. – С. 87.

⁴ Баранюк Ю. В. Особливості змісту трудових контрактів / Ю. В. Баранюк // Право України. – 1998. – № 4. – С. 74–77. – С. 75.

⁵ Прилипко С. М. Трудове право України: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалків, В. А. Прудников. – 5-ге вид., допов. – Х.: Право, 2014. – 760 с. – С. 300.

⁶ Хуторян Н. М. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку: монографія / Н. М. Хуторян, М. П. Стадник та ін. – К.: Ін. Юре, 1999. – 180 с. – С. 28.

⁷ Тубелець І. Порядок укладення трудового договору (контракту) // Праця і зарплата. – 1999. – № 14. – С. 8.

⁸ Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>

⁹ Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємства, 1982 р. (ратифіковано 04.02.94) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_005

¹⁰ Постанова Пленуму Верховного Суду від 6 грудня 1992 р. № 9 «Про практику розгляду трудових спорів» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pravo.ligazakon.ua/document/view/V592011?edition=1998_05_25

¹¹ Гагаринюк О. В. Контракт в трудовому праві // Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – К., 1998. – 17 с. – С. 6.

¹² Никитинский В. И. Контракт в трудовом праве / В. И. Никитинский // Советское государство и право. – 1991. – № 8. – С. 52–59. – С. 52.

¹³ Мицук М. О. Сутність контракту як особливого виду трудового договору в умовах сьогодення // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 10/2006. – № 10. – С. 107–112. – С. 9.

¹⁴ Баранюк Ю. В. Контракт як вид трудового договору // Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – К., 1999. – 16 с. – С. 9.

¹⁵ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – (Додаток до № 50). – Ст. 21.

¹⁶ Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с. – С. 220–221.

¹⁷ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – (Додаток до № 50). – Ст. 23.

Резюме

Дмитренко Ю. П., Ківа Д. О. Контракт як особливий вид договору про працю (соціально-правовий аспект).

У статті досліджено контракт як особливий вид договору про працю, його соціально-правовий аспект та відмінність від трудового договору, здійснено їх порівняльний аналіз. Визначено, що контракт слід розглядати як окремий вид трудового договору та виявлено відмінності між трудовим договором і контрактом.

Ключові слова: контракт, трудовий договір, трудові відносини, строковий трудовий договір, соціально-правовий аспект, перспективи контракту.

Резюме

Дмитренко Ю. П., Ківа Д. А. Контракт как особый вид договора о труде (социально-правовой аспект).

В статье исследован контракт как особый вид договора о труде, его социально-правовой аспект и отличие от трудового договора, осуществлен их сравнительный анализ. Определено, что контракт следует рассматривать как отдельный вид трудового договора и установлено отличие между трудовым договором и контрактом.

Ключевые слова: контракт, трудовой договор, трудовые отношения, срочный трудовой договор, социально-правовой аспект, перспективы контракта.

Summary

Dmytrenko Y., Kiva D. Contract as special type of employment agreement: social and legal aspects.

The paper studies a contract as a special type of an employment agreement. It discusses its social and legal aspects, the differences between a contract and an employment agreement, and carries out its comparative analysis. Also, the article explains that a contract should be considered as a separate employment agreement by outlining the differences between a contract and an employment agreement.

Key words: contract, employment agreement, labour relations, fixed-term employment agreement, social and legal aspects, contract prospect.

УДК: 346.2:347.191.6

Л. М. ДОРОШЕНКО

Ліна Миколаївна Дорошенко, кандидат юридичних наук, доцент, доцент Донецького національного університету

ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПРИПИНЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ, ЩО НЕ ЗДІЙСНЮЮТЬ ГОСПОДАРСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

Відповідно до показників щорічного дослідження Світового банку «Ведення бізнесу – 2015», який оцінює в 189 країнах світу ефективність нормативних актів, що регулюють діяльність підприємств протягом усього життєвого циклу та простоту здійснення ними підприємницької діяльності, Україна займає лише 142 місце зі 189 в категорії «Ліквідація підприємств»¹. У цій категорії оцінюються строки і вартість ліквідаційної процедури, рівень повернення кредитних коштів юридичною особою, що зіткнулася з необхідністю проведення ліквідації. За підсумками дослідження, середній строк ліквідації підприємства становить 2,9 років порівняно зі середньостатистичним у світі – рік і 7 місяців. Жодної європейської держави серед країн, що займають за цим критерієм місця від 143 до 189, немає. Такі цифри, безумовно, є приводом для негайних реформ у сфері ліквідації підприємств. Крім того, на сьогоднішній день склалася така ситуація, за якої від однієї третини до половини офіційно зареєстрованих підприємств де-факто є «мертвими», але процес ліквідації не доводиться до кінця з низки причин, зокрема, однією з них є те, що рішення про ліквідацію повинні виконувати самі засновники, які, як правило, відсутні при розгляді справи. Це й не дивно, тому що понад 50 % зареєстрованих юридичних осіб створюється для участі в схемах ухилення від оподаткування, легалізації і відтоку активів за кордон.

Питання примусової ліквідації суб'єктів господарювання досліджувалися в роботах О. Вінник, А. Жані, Г. Знаменського, В. Кравчука, П. Повара, О. Тітової та ін., проте нагальні проблеми, що виникають у зв'язку