

тання на умовах оренди. Поряд з цим, меліоративні системи повинні передаватися приватним формуванням для колективного використання в межах оптимального землекористування, яке забезпечить технологічну цілісність роботи зрошувальної системи.

Для стабілізації та розвитку аграрного сектора економіки, особливо в зрошуваних регіонах України, відповідним державним органам разом з товаровиробниками необхідно:

- забезпечити комплекс заходів, пов'язаних з організацією та ефективним функціонуванням усіх структурних елементів аграрного ринку (біржа, агроторгові дома, оптові ринки, обслуговуючі сільськогосподарські кооперативи, тощо);

- привести у відповідність до Закону України "Про пріоритетність соціального розвитку села та АПК в народному господарстві України" фінансово-кредитну і податкову системи;

- домогтися дійового виконання основних положень Земельного кодексу України, особливо в питанні відповідальності за порушення земельного законодавства.

В рішенні цих проблемних питань необхідне дійове правове забезпечення виконання основних положень Земельного кодексу України з раціоналізації землекористування. В цьому плані проводиться земельна реформа, створена відповідна правова база, розроблено понад 30 законодавчих, нормативних, інструктивно-методичних актів і документів. В умовах приватної власності на землю, значних порушень в землекористуванні актуальним є дотримання положень основного закону, особливо – контроль за використанням та охороною земель, моніторинг

земель, державний земельний кадастр, економічне стимулювання раціонального використання та охорони земель, відшкодування втрат сільськогосподарського та лісгосподарського виробництва. Система виконання цих законодавчих актів вимагає постійного удосконалення механізму дійового забезпечення відповідальності за порушення земельного законодавства, що є гарантом охорони та збереження земельних, водних, виробничих ресурсів, раціоналізації землекористування в нових умовах господарювання. А це і є один з елементів економічної безпеки як складової національної безпеки держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України. –К.: Преса України, 1997. –80 с.
2. Саблук П.Т., Месель-Веселяк В.Я. Посібник по реформуванню сільськогосподарських та переробних підприємств. –К., 2000. –99 с.
3. Гетьман А.П., Шульга М.В. Земельний кодекс України (коментар). – Харків, 2002. –600 с.
4. Указ Президента України "Про заходи щодо державної підтримки водогосподарсько-меліоративного комплексу" від 23.06.1998 р., № 570/98.
5. Закон України "Про меліорацію земель" від 14.01.2000 р., № 1389-XIV // ВВР України. -2000. -№ 11. - Ст.90.
6. Земельний кодекс України від 25.10.2001 р., № 2768-III. -К.: Парламентське вид-во, 2001. –71 с.

Надійшла до редколегії 06.07.2004

ПОНОМАРЕНКО А.А., МИРОНОВ В.В. ЭКОНОМИКО-ПРАВОВАЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОХРАНА ЗЕМЕЛЬ КАК СОСТАВНАЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Рассмотрено нормативно-правовое сопровождение вопросов сбережения и использования земельных ресурсов.

PONOMARENKO A.A., MIRONOV V.V. ECONOMIC-LEGAL AND ECOLOGICAL PROTECTION OF THE GROUNDS AS COMPOUND NATIONAL SAFETY

Normative-legal support of questions of the savings and use of ground resources is considered.

УДК 349.22:331.106

О.В. ПРУДИВУС*, канд. юрид. наук
Б.П. ПОРОЩУК**

*Запорізький юридичний інститут МВС України**
*Жмеринський РВ УМВС у Вінницькій області***

ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ РОЗІРВАНІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПІДСТАВАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРУ (ПНОЗЕМНИЙ ДОСВІД)

Досліджений правовий механізм, що регламентує права працівників країн Заходу при розірванні трудового договору.

Активний розвиток будь-якої держави, викликає потребу історичних змін у трудовому законодавстві у

зв'язку з тим, що окремі норми не узгоджені між собою. З'являється чимало прогалин, тому розглядаючи це пи-

тання слід зауважити, що саме в Україні, існуюче сьогодні чинне трудове законодавство, було одержане у спадок від СРСР, і зорієнтоване в основному на інтереси виробництва, а не працівника. Вся нормативна база була спрямована на захист суспільної власності, яка вважалася священною й недоторканою основою радянського ладу.

Саме тому актуальність роботи полягає у дослідженні правового механізму, який регламентує права працівників країн Заходу при розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, і в певній мірі являється взірцем для зміни і розвитку трудового законодавства нашої держави, так як звільнення у різних країнах має свою специфіку, і ця проблема у трудовому праві впродовж багатьох років не досліджувалась.

Мета дослідження полягає у всебічному розкритті особливостей та специфіки дії правової регламентації забезпечення прав працівників країн Заходу, при розірванні трудового договору за підставами організаційно-правового характеру.

Окресленим проблемам були присвячені праці М. Грачева, І.Я. Киселева, Р.З. Лившица, В.В. Лобанова, Н.О. Муцинової [1-5].

Таким чином, у зв'язку з інтеграцією України у світове, передусім європейське, співтовариство необхідним є вивчення іноземного досвіду з цієї проблеми.

В європейських країнах правова регламентація звільнень включає два основних елементи:

- повідомлення про майбутні скорочення представників персоналу, державних (адміністративних) органів;
- встановлення правил скорочення працівників (зокрема, критеріїв добору осіб, які підлягають звільненню).

В одних країнах основним і єдиним критерієм є виробничий стаж, в інших - комплекс критеріїв (виробничий стаж, кваліфікація, родинний стан), причому жодному з них задалегідь перевага не віддається. У кожному конкретному випадку підприємець за згодою з представниками працівників повинен визначити порядок пріоритетності кожного з цих критеріїв.

Другою ознакою, що класифікує регламентацію звільнень, виступає попередження про звільнення. Його тривалість фіксується в законах і колективних договорах залежно від виробничого стажу, рідше - віку того, хто звільняється, періодичності виплати заробітної плати, а іноді визначається за згодою сторін у межах мінімуму й максимуму. Зазвичай такий термін для робітників становить від 1-го тижня до 3-х місяців, для службовців - від 2-х тижнів до 6-ти місяців, для вищих службовців - іноді до 12-ти місяців і навіть більше.

Крім того, підприємець, який не попередив працівника про подальше звільнення, зобов'язаний виплатити компенсацію, рівну заробітній платі за термін попередження. Вибрати те чи інше залежить від роботодавця. В окремих країнах роботодавець, який не попередив працівника про звільнення, зобов'язаний виплатити йому не тільки заробітну плату за період попередження, але й відшкодувати інші заподіяні йому звільненням збитки.

Вихідна допомога при звільненні працівників, які уклали трудовий договір на невизначений строк, а іноді й на визначений, виплачується майже в усіх країнах. У більшості країн ця допомога призначається за всіма підставами при звільненні з ініціативи адміністрації, за винятком дисциплінарного звільнення без попередження за грубе порушення трудових обов'язків, а в Італії - при будь-

якому звільненні незалежно від його підстави. Розмір вихідної допомоги залежить від заробітної плати, виробничого стажу, іноді - від віку працівника. У Франції розмір цієї допомоги становить половину тижневої заробітної платні, в Іспанії - тижневу заробітну платню, в Італії та Португалії - місячну заробітну платню за кожний рік роботи.

У більшості країн закон забороняє звільнення вагітних жінок і жінок-матерів до досягнення дитиною визначеного віку (у різних країнах - від 3-х місяців до 1-го року).

У деяких країнах не допускається звільнення жертв нещасних випадків на виробництві (протягом усього періоду їх тимчасової непрацездатності або протягом певного терміну). В Італії заборонено звільняти робітниць у зв'язку з взяттям ними шлюбу. В окремих країнах (Бельгія, Данія, Швейцарія) заборонено звільнення працівників, котрі перебувають на дійсній військовій службі. У цьому випадку з переліченою категорією працівників трудові правовідносини на деякий час призупиняються.

Працівники мають право у встановленому порядку оскаржити звільнення. У більшості країн скарги розглядає суд. У деяких країнах існує передбачений у колективних договорах особливий метод вирішення таких суперечок - "процедура розгляду скарг". Важливим нововведенням у законодавстві і судовій практиці щодо всіх звільнень (Швеція, Норвегія) або деяких їх видів (Великобританія, ФРН) є визнання того, що працівник може бути фактично позбавлений роботи тільки після того, як суд визнає законність та обґрунтованість звільнення й відповідне судові рішення набуде чинності.

Це - вигідний для працівників процедурний момент, що підсилює їх юридичні позиції, додає їм більше впевненості в період судового розгляду і може тривати - з огляду на можливість касаційного й апеляційного оскарження - досить довго.

Ще одним важливим процедурним моментом є обов'язок доведення несправедливості звільнення.

Відповідно до загального правила судової процедури з цивільних справ, обов'язок доведення покладається на позивача за всіма фактами, що ним наводяться. Застосування цього правила до спорів у зв'язку зі звільненнями означає, що працівник (позивач) повинен доводити відсутність поважних причин для звільнення.

При розірванні трудового договору підприємці в багатьох країнах зобов'язані видати працівникові довідку (сертифікат), у якій повинні бути зазначені дати прийому на роботу і звільнення, займана на час роботи посада. На прохання працівника йому може бути надана письмова характеристика.

У ряді країн (Франція, ФРН, Італія) закон допускає оформлення при звільненні ще одного документа - свого роду розписки, в якій працівник засвідчує, що повністю одержав усі належні йому при розірванні трудового договору суми (заробітну платню, допомогу, компенсацію за невикористану відпустку тощо) і не має ніяких претензій.

Французьке законодавство додає такій розписці юридичної чинності, встановлюючи лише правила, що стосуються її складання та оскарження:

- розписка повинна бути складена після розірвання трудового договору у двох примірниках особисто працівником і ним підписана;
- працівник має право заперечувати її тільки протягом двох місяців.

На підставі наведеного очевидно, що регламентація індивідуальних звільнень у країнах Заходу характеризується деталізацією, продуманістю та значною гнучкістю.

Головна підстава класифікації таких звільнень - відсутність або наявність поважних причин звільнення чи попередження про звільнення. Ще одним критерієм виступає виплата або невиплата вихідної допомоги.

Насправді розміри цього відшкодування бувають зазвичай значно меншими від максимальних меж, встановлених у законі.

За наявності схожих або аналогічних положень порядку звільнень у різних країнах має власну специфіку. Лише в окремих країнах передбачені всі перераховані заходи. У більшості країн працівники, які стали жертвою колективних звільнень, отримують матеріальні компенсації у вигляді вихідної допомоги (від підприємства) та допомоги від держави (з фонду допомоги по безробіттю чи з іншого централізованого державного фонду). Останнє виплачується додатково до звичайної допомоги по безробіттю протягом встановленого часу (6 місяців - 1 рік у різних країнах). Наприклад, у Франції розміри цієї допомоги знижуються кожен календарний квартал перебування без роботи.

Своєрідним видом колективних звільнень є звільнення, спричинене банкрутством підприємства. Порядок таких звільнень регламентується законодавством. Юридичні правила стосовно цього питання існують у всіх країнах. Вони закріплені або в законах про неплатоспроможність і банкрутство підприємств, або в актах трудового законодавства, що регулюють колективні звільнення.

У більшості країн сьогодні визнано, що оголошення підприємства неплатоспроможним (неспроможним) не веде автоматично до його ліквідації й до припинення відносин із працівниками цього підприємства. Обов'язково повинні бути вжиті заходи з санації підприємства, відновлення його економічного потенціалу.

Для порятунку підприємства може виявитися достатнім звільнення лише частини персоналу. При цьому працівники зберігають свої місця в період судового (арбітражного) розгляду чи навіть після визнання підприємства банкрутом, якщо воно продовжує функціонувати за допомогою нового керівника, призначеного судом (арбітражем).

У разі скорочення частини персоналу збанкрутілого підприємства слід дотримуватися встановлених (у кожній країні своїх) правил, що стосуються колективних звільнень.

Поряд із розглянутими формами захисту прав працівників при банкрутстві в деяких країнах існують також інші види захисту. Наприклад, у Швеції підприємці мають право створювати цільові і страхові фонди, передані третій стороні, для виплати особам, які залишилися без роботи в результаті банкрутства підприємства. Значна частина гарантій працівникам при масових звільненнях закріплюється в колективних договорах. Ці гарантії дуже різноманітні і враховують особливості тих чи інших галузей і навіть підприємств.

Колективні договори іноді містять специфічні норми, що стосуються колективних звільнень. Становлять інтерес заходи щодо запобігання звільнень, закріплені у деяких колективних договорах Франції. Адміністрація в разі ліквідації робочого місця, щоб уникнути звільнення праців-

ника, вправі перевести його, за його згодою, на нижче оплачувану роботу, але зі збереженням колишньої заробітної платні на період, рівний терміну попередження про звільнення. Після закінчення цього терміну працівникові виплачуються гроші за фактично виконаною ним роботою, тобто заробітна плата знижується, але за ним зберігається пріоритетне право зайняти вивільнюване робоче місце, рівне тому, з якого він був звільнений.

У деяких країнах укладені угоди про попереднє повідомлення представників трудового колективу про впровадження у виробництво нової техніки, нової технології, що призведе в перспективі до скорочення персоналу.

В англосаксонських країнах застосовується тимчасове звільнення (lay-off). Працівника в цьому випадку поновлюють на роботі при розширенні зайнятості без перерви виробничого стажу. У деяких колективних договорах передбачено, що тимчасове звільнені працівники якийсь час одержують від підприємств часткове відшкодування.

Конструкція припинення трудового договору використовується у праві всіх західних країн. Закони або колективні договори передбачають можливість припинення трудових правовідносин на визначений час на будь-яких підставах: за взаємною домовленістю сторін; з вини роботодавця (наприклад, при простой не з вини працівника); у зв'язку з форс-мажором, хворобою працівника, нещасним випадком на виробництві, військовою службою; відсутністю для відпочинку, навчання, через вагітність та пологи тощо; через тимчасове звільнення працівника з різних причин (наприклад, при скороченні виробництва), відсторонення працівника від роботи за порушення трудової дисципліни; через обрання працівника членом парламенту або на іншу виборну державну посаду; для проведення профспілкової роботи на підприємстві; у зв'язку з законним страйком; у зв'язку з узяттям працівника під варту в результаті порушення кримінальної справи (до винесення судом вироку); у випадку надання працівникові, попередженому про звільнення, дозволу шукати нову роботу в робочий час.

У кожному конкретному випадку закон чи інший нормативний правовий акт визначає збереження (повне або часткове) заробітної плати або припинення її виплат у період припинення трудових правовідносин. В останньому випадку працівникові найчастіше виплачується допомога із засобів соціального страхування. Наприклад, в Італії виплату допомоги у зв'язку з тимчасовим припиненням роботи на підприємстві в результаті його реорганізації здійснює страхове застосування - Каса по доповненню заробітної плати.

Хоча стосовно згаданих виплат існує значна національна специфіка, можна сказати, що в більшості країн роботодавець повністю оплачує простій зі своєї вини; так само оплачуються, як правило, відпустки для відпочинку.

При припиненні робіт у результаті форс-мажору заробітна плата або не виплачується зовсім, або виплачується протягом нетривалого часу (наприклад, протягом декількох тижнів). Для виконання публічних функцій, проходження військової служби зазвичай надаються відпустки без збереження утримання.

Таким чином, можна сказати, що проведений нами аналіз на підставі приписів актів національного та зарубіжного законодавства дає підстави дійти відповідних висновків, а саме того, що трудовий договір у сучасній сис-

темі трудового права посідає центральне місце і може розглядатися як угода про працю, юридичний факт та правовий інститут і роль та значення його в сучасних умовах господарювання зумовлюється насамперед його економіко-господарським та правовим значенням. А також принципово важливим і практично значущим є розмежування трудових і цивільно-правових договорів про працю. Існуюча практика вимагає удосконалення законодавчих положень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грачев М. Как работают на американских заводах //

Надійшла до редколегії 12.06.2004

ПРУДИВУС О.В., ПОРОШЧУК Б.П. ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ОБЕСПЕЧЕННЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ РАЗРЫВЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ОСНОВАНИЯХ ОРГАНІЗАЦІОННО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА (ИНОСТРАННЫЙ ОПЫТ)

Исследован правовой механизм, регламентирующий права работников стран Запада при разрыве трудового договора.

PRUDIVUS O.V., POROSHCHUK B.P. THE LEGAL REGULATION OF MAINTENANCE OF WORKERS RIGHTS AT BREAK OF THE LABOR CONTRACT ON THE BASIS OF ORGANIZATIONAL-LEGAL CHARACTER (FOREIGN EXPERIENCE)

The legal mechanism regulating the rights of workers of the countries of the West at break of the labor contract is investigated.

УДК 331.105

Г.В. РИБНИЦЬКИЙ

Національний університет внутрішніх справ

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ І РОБОТОДАВЕЦЬ ЯК СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Розглянута сутність колективно-договірного регулювання в науці трудового права.

Питання сторін колективного договору ні в діючому законодавстві про працю, ні в науці трудового права не знайшло одностайного вирішення. Різні автори вказують на різних суб'єктів трудового права. В.М. Догадов стороною колективного договору вважає директора підприємства, тому що він виконує усі обов'язки щодо організації трудової діяльності працівників, наділений відповідними правами та юридичними обов'язками [1, с.203]. З.Н. Бондаренко вважає стороною колективного договору трудовий колектив, оскільки він є суб'єктом колективних трудових відносин, бере участь у розробці колективних договорів, обговорює їх і виносить щодо них рішення, уповноважує профспілкові комітети підприємств і організацій підписати ці договори. Правосуб'єктність профспілок у трудовому праві обмежується представництвом [2, с.141-142].

А.Є. Пашерстник і М.М. Бару стороною колективного договору вбачають підприємство як юридичну особу. "Колективний договір, як і будь-який договір, являє собою акт юридичного характеру. Адміністрація, будучи органом підприємства, виступає від його імені. Підприємство, а не адміністрація відповідає за виконання зобов'язань перед іншою стороною за будь-яким цивільно-правовим договором" [3, с.17; 4, с.17]. Ю.Н. Коршунов

Человек и труд. -1991. -№ 2. -С.24-26.

2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. -М.: Дело, 1999. -728 с.

3. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепции // Сов. государство и право. -1990. -№ 7. -С.46-48.

4. Лобанов В.В. Служба высших руководителей США // Государство и право. -1996. -№ 6. -С.129-133.

5. Муцинова Н.А. Трудовое право развивающихся стран. Учебное пособие. -М.: Изд-во ун-та дружбы народов, 1989. -236 с.

стверджує, що для колективного договору необхідні дві сторони. На державному підприємстві однією з таких сторін є робоча сила (трудова колектив), представлена профспілкою. Іншою стороною є держава, представлена керівником підприємства; на приватних підприємствах – власники робочої сили, представлені профспілкою та власник підприємства [5, с.55]. Б. Архіпова наполягає на поділі усіх суб'єктів трудового права, які беруть участь у колективно-договірному процесі на підприємстві, в установі, організації, на сторони колективного договору і суб'єкти-виконавці умов колективного договору. Відмінність між ними вона вбачає, насамперед, у різному обсязі повноважень сторін і виконавців договірних умов. Повноваження сторін колективного договору полягають у встановленні обов'язкових і нормативних умов та розподілі обов'язків між виконавцями. Останні ж обмежуються діями, необхідними для виконання обов'язків, покладених на сторони умовами колективного договору. Тому стороною на боці працівників виступає колектив підприємства, а суб'єктами-виконавцями можуть бути профспілкові комітети та інші громадські органи, організації самодіяльності колективу [6, с.16]. При цьому, вказують С. Зінченко і Л. Карпович, слід мати на увазі, що за своєю природою профспілковий