

32. Притика Д.М., Тітов М.І., Гайворонський В.М. та ін. Господарський процесуальний кодекс України: Науково-практичний коментар. –Харків: Консум, 2003. –430 с.

33. Постанова Судової палати у господарських справах Верховного Суду України від 16.09.2003 р. // Постанови Верховного Суду України та Вищого Господарського Суду України у господарських справах. –2004. –Вип.7. –С.159-162.

34. Роз'яснення Вищого Арбітражного Суду України «Про деякі питання застосування Арбітражного процесу-

ального Кодексу України» від 25.02.1992 р., № 01-6/244 (в редакції від 18.09.1998 р.) // Вісник Арбітражного Суду України. –1998. –№ 1. –С.75-77.

35. Арбітражний процес: законодавство та практики застосування: Навчальний посібник /Уклад.: Д.М. Притика, М.І. Тітов. –Харків: Консум, 1999. –544 с.

36. Васильєв С.В. Хозяйственное судопроизводство в Украине: Учебное пособие. –Харьков: Эспада, 2002. –368 с.

Надійшла до редколегії 14.10.2005

ГУСАРОВ К.В. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ СТОРОН В ХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРОЦЕССЕ

Рассмотрены актуальные проблемы правового положения сторон в хозяйственном судопроизводстве, внесены предложения о дополнении действующего законодательства.

GUSAROV K.V. LEGAL STATUS OF THE PARTIES IN ECONOMIC PROCESS

Actual problems of a legal status of the parties in economic legal proceedings are considered, made offers on addition of the current legislation.



В.В. ЛАЗОР

докт. юрид. наук, доц.

Восточно-украинский национальный университет им. Владимира Даля

УДК 331.109.32

ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ КАК СОСТАВНОЙ ЭЛЕМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Выполнен правовой анализ содержания права на забастовку, а также возникновения и развития этого права в зарубежных правовых системах.

Право наемных работников на забастовку для защиты своих социально-экономических интересов давно получило признание в мировом сообществе. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1966 г., закрепил положение о том, что государства обязуются обеспечить право граждан на забастовку при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны [1, ст.8]. В украинском трудовом праве забастовка – это достаточно новая правовая категория, что предполагает проведение теоретических исследований относительно ее сущности, содержания, назначения и т.п.

В настоящее время отдельные вопросы правового регулирования забастовки рассматриваются в работах таких ученых как О. Вербицкий, В. Константинова, О. Мурашин, М. Пасичник, А. Слосарь, Г. Чаньшева и др. Однако в силу новизны данного правового явления в отечественной правовой системе необходимо проведение дальнейших исследований в этом направлении. Целью работы является правовой анализ содержания права на забастовку, исследование возникновения и развития этого права в

зарубежных правовых системах, внесение предложений по дальнейшему развитию забастовки как правовой категории в отечественном трудовом праве.

В современной научной литературе справедливо отмечают, что эффективное осуществление права на свободу объединения, ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров является невозможным в случае запрещения забастовки [2, с.37].

Признание права на забастовку и допущение забастовок в определенных, юридически фиксируемых рамках, считается на Западе необходимыми условиями нормального функционирования общества, основанного на частной собственности, свободе предпринимательства и рыночной экономике при наличии объективно существующих и официально признаваемых конфликтов интересов предпринимателей и наемных работников [3, с.156]. Исходя из опыта развитых стран, считает О. Мурашин, необходимо отметить, что наряду с негативными экономическими последствиями забастовки могут стимулировать модернизацию экономики и вызывать усовершенствование ее структуры, а также быть единственно верным вы-

ходом, в течение короткого времени найти компромисс и удовлетворить требования работников [4, с.67].

Следует признать, что в современных условиях право на забастовку принадлежит к числу основных прав трудящихся и их организаций, его следует признать действенным способом, при помощи которого работники могут защитить свои экономические и социальные интересы.

Бесспорно, забастовка является проявлением обострения глобальных проблем в общественной жизни, крайним средством удовлетворения требований наемных работников. Однако забастовка, объявленная в установленном законом порядке, направлена не только на улучшение условий труда определенных работников, на удовлетворение их требований профессионального характера, но и на поиск разрешения проблем и актуальных вопросов экономической и социальной политики государства. Забастовка является своеобразным объективным фактором, определяющим приоритетные направления развития социальной политики современного правового государства.

И.Я. Киселев, проводя широкомасштабные исследования трудового права западных стран, отмечает, что право на забастовку там рассматривается как важнейшая предпосылка здорового развития системы коллективных договоров и разумного разрешения противоречий, возникающих в сфере труда и трудовых отношений. Такие известные теоретики, как Р. Дарендорф, Л. Коузер, Т. Гайгер и др. утверждают, что при условии умелого социального управления и установления разумно допустимых рамок забастовочного движения право на забастовку не ослабляет, а, наоборот, укрепляет существующую общественную систему, делает ее более гибкой и маневренной, примиряет с ней широкие народные массы, придает ей ореол демократичности и социальной справедливости [3, с.156].

В странах с развитой рыночной экономикой правовая регламентация забастовочного движения имеет многолетний опыт, достаточно сформирована и отражает особенности национальных правовых систем. В то же время в странах бывшего социалистического лагеря, как и в Украине, право на забастовку было официально закреплено лишь спустя почти четверть века после его признания на международно-правовом уровне. В настоящее время в ст.44 Конституции Украины установлено право работников на забастовку для защиты своих экономических и социальных интересов [5].

На рубеже 80-90-х годов право на забастовку было легализовано во многих странах Восточной Европы, а также в Советском Союзе. В этих государствах были приняты либо специальные законы, регулирующие порядок возникновения и проведения забастовок, либо соответствующие нормы были закреплены в законах, регламентирующих разрешение коллективных трудовых споров. Так, в указанный период были приняты: Закон Венгрии о забастовке от 1989 года, югославский закон о забастовке от 1991 года (впоследствии он был заменен Законом Союзной Республики Югославия о забастовке от 1996 года), Закон Болгарии об урегулировании коллективных трудовых споров от 1990 года, польский Закон о разрешении коллективных споров от 1991 года, румынский Закон № 15 о разрешении коллективных трудовых конфликтов от 1991 года, Закон Чехии и Словакии о коллективных переговорах от 1990 года.

В 1989 году был принят закон СССР «О порядке раз-

решения коллективных трудовых споров (конфликтов)». С.Я. Телесова отмечала [6, с.44], что этот закон впервые в нашей стране установил примирительно-арбитражную процедуру рассмотрения коллективных трудовых споров, соответствующую Рекомендации МОТ № 92 от 1951 года «О добровольном примирении и арбитраже». Впоследствии, 23.11.1995 года, в Российской Федерации был принят Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», положения которого в настоящее время нашли отражение в главе 61 нового Трудового кодекса Российской Федерации [7].

В Украине достаточно продолжительное время действовал вышеназванный союзный закон от 1989 года. Впоследствии, 3.03.1998 года, был принят Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [8] (далее – Закон), в котором отражено право на забастовку и порядок реализации этого права.

Как видно, в бывших социалистических странах в настоящее время наблюдается активное формирование и развитие института коллективных трудовых споров и конфликтов, важной составной частью которого является правовая регламентация забастовки. В современном трудовом законодательстве названных стран в становлении правовой регламентации забастовки можно обнаружить сходные черты и тенденции, но в то же время и существенные различия. Правовой опыт этих стран представляет особый интерес для Украины в силу исторически сложившихся сходных условий возникновения и развития в национальных правовых системах понятия и содержания новой правовой категории – «забастовка».

Практически во всех названных странах право граждан на забастовку для защиты своих социально-экономических прав и интересов закреплено в конституционных нормах. Это является важным свидетельством демократического пути развития постсоциалистических государств. Однако различие наблюдается уже в форме регламентации. Так, в одних странах существует специальное законодательство о забастовках. В других, к которым относится и Украина, правовая регламентация забастовок является составной частью законодательства о коллективных трудовых разногласиях.

В законодательстве большинства названных государств легально закреплены понятия забастовки, смысловые значения которых не идентичны. Так, ст.1 Закона Союзной Республики Югославия гласит: «Забастовка есть временное прекращение труда, которое работники организуют для защиты своих экономических интересов на основе труда». Как видно, в данном определении акцентируется организованность и цель прекращения труда. В румынском Законе подчеркивается добровольность прекращения работы. Закон Чехии и Словакии определяет, что «под забастовкой понимается частичное или полное прекращение работы работниками», делая акцент на масштабе забастовки [9, с.56].

Если обратиться к политическому словарю, то он дает следующую трактовку: «Забастовка - это одно из основных средств борьбы трудящихся против эксплуатации, за удовлетворение политических и экономических требований, заключающееся в организованном коллективном прекращении работы на одном или нескольких предприятиях» [10, с.140]. Следует отметить, что в законодательстве практически всех стран Восточной Европы легально

признаются только лишь забастовки, которые направлены на защиту социально-экономических интересов работников; предмет требований таких забастовок, как правило, вытекает из существующих трудовых отношений. Только в некоторых Западных странах, таких как Италия, Швеция, Франция, с многочисленными оговорками допускается выдвигание во время забастовки наряду с экономическими некоторыми политическими требованиями [3, с.157-158]. Однако, такая ситуация не типична. Как видно, забастовка по трудовому праву в общем случае не включает в себя удовлетворение политических требований.

В соответствии с российским законодательством, забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения своих обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора [7, ст.398, ч.4]. Данное определение вобрало в себя такие характерные признаки забастовки, как добровольность, временный характер, дифференцированный масштаб прекращения работы, и при этом подчеркивается целевое назначение забастовки – разрешение коллективного трудового спора.

Дефиниция забастовки, закрепленная в украинском Законе, по сути, схожа с тем определением, которое дано в российском законодательстве: «Забастовка – это временное коллективное добровольное прекращение работы работниками (невыход на работу, невыполнение своих трудовых обязанностей) предприятия, учреждения, организации с целью разрешения коллективного трудового спора (конфликта)» [8, ст.17]. Из смысла данной правовой нормы следует, что речь идет о полном прекращении работниками выполнения своих трудовых обязанностей, что, безусловно, повлечет за собой значительные материальные потери для работодателя. Украинский законодатель не выделяет виды забастовок, не предусматривает различные способы проведения забастовки. В частности, отечественное законодательство не предусматривает забастовки с частичным выполнением бастующими своих трудовых обязанностей.

В то же время, по сравнению с российским законодательством, в украинском определении забастовки конкретизируется форма прекращения работы. Важно отметить, что в Украине, как и в Российской Федерации, забастовка рассматривается только лишь как способ разрешения коллективного трудового спора, конфликта и, следовательно, она может существовать только в рамках уже возникшего коллективного трудового разногласия. В силу этого в Украине забастовка не является самостоятельным институтом трудового права, а представляет собой составную часть института коллективных трудовых споров и конфликтов.

В научной литературе отмечают, что законодательство Украины признает законными забастовки по достаточно широкому кругу социально-экономических проблем, вытекающих из трудовых отношений. Это является достоинством национальной модели разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по сравнению с рядом стран, таких как США, Канада, скандинавские страны, где законными признаются лишь забастовки, возникающие в связи с заключением или исполнением коллективных договоров [11, с.83].

Разделяя в целом указанную позицию, нужно отметить, что любая забастовка сопровождается значительными материальными потерями для работодателя, работников и, в конечном итоге, для общества в целом. Она явля-

ется крайней, исключительной мерой разрешения коллективного трудового спора или конфликта. В силу этого надлежащее правовое урегулирование порядка проведения забастовки является актуальной задачей современного украинского государства с тем, чтобы обеспечение защиты коллективных трудовых прав и интересов лиц наемного труда не ложилось на национальную экономику тяжким бременем.

Трудовое законодательство Польши прямо требует от организаторов забастовки, чтобы при принятии решения об объявлении забастовки (а это относится и к голосующим за забастовку работникам) принималась во внимание соизмеримость требований с потерями, вызванными забастовкой. Украинское законодательство таких предписаний не содержит. И это правильно, поскольку трудовому коллективу не может быть в законодательном порядке вменено в обязанность подсчитывать размер возможных убытков для предприятия вследствие проведения забастовки. Заботиться о рентабельности предприятия – обязанность работодателя.

Вместе с тем, как отмечают в научной литературе, в зарубежных странах в последнее время бастующие все чаще отказываются от длительных стачек и переходят к кратковременным выступлениям. Это вызвано тем, что в условиях роста безработицы длительная остановка работы не всегда эффективна и наносит большой ущерб самим бастующим [12, с.74].

Исходя из сказанного, можно предположить, что нормативно предусмотренное наличие в украинском трудовом законодательстве неполной забастовки (когда отказ работников от выполнения трудовых обязанностей носит частичный характер) способствовало бы разрешению возникшего коллективного разногласия с меньшим размером материальных потерь для конфликтующих сторон, чем при полном прекращении работы предприятия вследствие объявленной забастовки. В связи с этим представляет интерес позиция Г. И. Чанышевой, которая предлагает в дефиницию забастовки (ст.17 Закона) внести дополнение, устанавливающее, что под забастовкой следует считать коллективное, добровольное, *полное* или *частичное* невыполнение работниками своих трудовых обязанностей [11, с.83].

Однако, надо отметить, что остановка работы предприятия, происходящая в результате полного прекращения работы трудящимися, это правовое явление, коренным образом отличающееся от снижения производительности этого же предприятия, которое происходит вследствие частичного невыполнения работниками своих трудовых обязанностей. В силу сказанного представляется более целесообразным выделить как самостоятельные правовые категории: полную забастовку, которая соответствует ныне действующему легальному понятию забастовки, а также частичную (неполную) забастовку. Можно предложить следующую дефиницию:

«*Частичная (неполная) забастовка* – это временное добровольное коллективное уменьшение работниками объема выполнения своих трудовых обязанностей, в заранее оговоренных пределах, с целью разрешения коллективного трудового спора либо конфликта».

Частичная (неполная) забастовка, являясь по своей сути формой экономического давления на работодателя, в то же время сглаживает негативные последствия материального характера для самих бастующих и общества в целом.

Таким образом, в современных условиях право на забастовку принадлежит к числу основных прав трудящихся и является действенным способом, при помощи которого работники могут защитить свои экономические и социальные интересы. При этом забастовка является составным элементом института коллективных трудовых споров и конфликтов. Выделение в отечественном трудовом праве в качестве самостоятельной категории частичной забастовки позволит более полно отразить правовую сущность забастовки, как способа силового давления трудового коллектива на работодателя. Вместе с тем, предлагаемое законодательное дополнение расширит возможный диапазон действий работников в их противостоянии работодателю (работодателям).

ЛИТЕРАТУРА

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах // Международная защита прав и свобод человека. – М.: Юрид. лиг., 1990. – С.20-32.
2. Константинова В. Щодо права на страйк // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002. – № 7. – С.37.
3. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 258 с.

4. Мурашин О. Страйки: правові питання // Підприємство, господарство і право. – 2000. – № 10. – С.67-69.
5. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст.141.
6. Телесова С.Я. Коллективные трудовые споры // Вестник Моск. ун-та. Сер.11: Право. – 1992. – № 4. – С.44-45.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: «Юринформ», 2002. – 128 с.
8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // ВВР України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
9. Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестник Моск. ун-та. Сер.11: Право. – 1998. – № 2. – С.53-64.
10. Краткий политический словарь /Абаренков В.П., Аверкин А.Г. и др.; Сост. и общ. ред. Л.А. Ониква, Н.В. Шишлина. – М.: Политиздат, 1989. – 509 с.
11. Чанишева Г.И. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України // Право України. – 2000. – № 12. – С.80-86.
12. Миронов В.К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в странах Западной Европы. // Вестник МГУ. Сер.11: Право. – 1999. – № 2. – С.71-82.

Поступила в редколлегию 18.01.2006

ЛАЗОР В.В. ПРАВО НА СТРАЙК ЯК СКЛАДОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА
Виконаний правовий аналіз змісту права на страйк, а також виникнення і розвитку цього права в зарубіжних правових системах.

LAZOR V.V. RIGHT ON STRIKE AS COMPONENT OF MODERN LABOR LAW
Legal analysis of the maintenance right on strike and also occurrence and development of this right in foreign legal systems is executed.

УДК (094.58)347.131.222(477)

Н.В. ТОКАР

Харківський національний університет внутрішніх справ України

ПОНОВЛЕННЯ СТРОКІВ ПОЗОВНОЇ ДАВНОСТІ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ¹

Досліджені поширені помилки судової цивільної практики, пов'язані з визначенням початку перебігу строку позовної давності, зупинення, перерви та поновлення, а також наслідків спливу строку позовної давності. Надані пропозиції в Цивільний кодекс України з удосконалення діяльності судів при розгляді цивільних справ по застосуванню позовної давності.

Питання поновлення строків позовної давності є доволі проблемним, і в юридичній літературі так само немає єдиної точки зору, як і немає в ЦК України норми права про поновлення строку позовної давності. Це питання становить загальну проблему і зв'язане з важливими науковими і практичними завданнями, що стоять перед інститутами позовної давності в цивільному праві України.

Проблемам дослідження правової природи та особливостей правових норм, що діють у сфері позовної давності,

були присвячені праці юристів радянського періоду, зокрема, М.П. Ринги, М.Я. Кириллової, З.В. Ромовської, Ю.К. Толстого та інших. Однак сьогодні багато питань залишились ще недослідженими, а значна кількість відносин викликає нагальну потребу провести їх наукове дослідження. Отже, наведеним обумовлена мета і новизна статті доповнити Цивільний кодекс України нормою, яка б врегулювала питання поновлення строків позовної давності.

Частина 5 ст.267 ЦК України [1] встановлює, що у всіх випадках, коли суд визнає поважні причини, по яких пропущений строк позовної давності, порушене право підлягає захисту, тобто він може продовжити (поновити) цей

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: докт. юрид. наук Шишка Р.Б. (ХНУВС).