

необхідності представник органу, уповноваженого управляти державним майном, і представник органу місцевого самоврядування.

Отже, по-перше, комітет кредиторів виступає самостійною стороною в справі про банкрутство з визначеним обсягом повноважень. Якщо, беручи участь у зборах кредиторів, кожен кредитор діє самостійно, виключно від власного імені, то утворюючи комітет кредиторів, останні ніби передають частину своїх повноважень новоствореному представницькому органу, щоб комітет кредиторів реалізовував та захищав інтереси не окремих кредиторів, а загальні інтереси усіх кредиторів по справі.

По-друге, відсутність детальної законодавчої регламентації порядку проведення засідань та оформлення прийнятих рішень комітетом кредиторів створює можливості для зловживань з боку недобросовісних кредиторів. Тому для усунення даної прогалини пропонуємо Міністерству юстиції України затвердити Порядок проведення засідань комітету кредиторів, яким врегулювати такі питання: порядок реєстрації кредиторів, присутніх на засіданні комітету, порядок голосування, форма протоколу засідання комітету кредиторів, порядок ознайомлення кредиторів з протоколом тощо.

По-третє, повноваження комітету кредиторів можна розділити на чотири групи: власні, погоджувальні, контрольні та ініціюючі. Повноваження комітету кредиторів щодо скликання зборів кредиторів, законодавчо прописано у надто загальному вигляді, і це часто є підставою для помилкового привласнення комітетом кредиторів цього права. Тому доцільно внести зміни до ч. 8 ст. 26 Закону про банкрутство, передбачивши, що до компетенції комітету кредиторів належить прийняття рішення не про скликання зборів кредиторів, а про ініціювання скликання зборів кредиторів.

УДК 349.22

## Перспективи запровадження шведської моделі вирішення трудових спорів в Україні

**М. В. Сорочишин,**

кандидат юридичних наук, доцент кафедри

трудового права та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

*Досліджуються можливості та проблеми запровадження шведської моделі вирішення трудових спорів в Україні, зокрема запровадження обов'язкової процедури примирення при вирішенні трудових спорів. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення моделі вирішення трудових спорів, проєкт якої вироблено в рамках програми шведсько-української співпраці в даній сфері.*

**Ключові слова:** трудові спори, примирення і посередництво, трудова юстиція.

**Сорочишин М.В. Перспективи введення шведської моделі розрешення трудових спорів в Україні**

*Исследуются возможности и проблемы внедрения шведской модели решения трудовых споров в Украине, в частности установления обязательной процедуры примирения при разреше-*

нии трудовых споров. Сформулированы предложения по совершенствованию модели решения трудовых споров, проект которой выработан в рамках шведско-украинского сотрудничества.

**Ключевые слова:** трудовые споры, примирение и посредничество, трудовая юстиция.

**Soroshyshyn Myxaulo. Prospect of Implementation of the Swedish Labour Disputes Resolution Model in Ukraine**

*The article examines the opportunities and problematic issues of implementation of the Swedish labor disputes resolution model in Ukraine. The possibility of establishing a mandatory conciliation in labor disputes are analyzed. Author makes propositions for improving the labour disputes resolution model, the draft of which has been developed in the framework of the Swedish-Ukrainian cooperation.*

**Key words:** labour disputes, conciliation and mediation, labour justice system.

Ефективна система вирішення трудових спорів є однією з гарантій захисту індивідуальних та колективних прав і свобод працівників і роботодавців. Проте система вирішення трудових спорів повинна бути побудована так, щоб не тільки максимально оперативно вирішувати спори, а й мінімізувати негативні ефекти, які можуть виникнути у відносинах між сторонами спору. З огляду на це найбільш ефективними для вирішення трудових спорів є моделі, які засновані на примиренні сторін. Яскравим прикладом таких моделей є модель вирішення трудових спорів у Швеції. Запровадження такої моделі планується і в Україні.

Робота над новою моделлю вирішення трудових спорів в Україні значно активізувалася у 2011 р., коли за сприяння Шведського агентства з питань розвитку і співробітництва (SIDA) було започатковано шведсько-український проєкт у сфері вирішення трудових спорів на основі співпраці Національної служби посередництва Швеції та Національної служби посередництва і примирення України. Нова модель розроблялася групою, до якої увійшли представники сторін соціального діалогу, Національної служби посередництва і примирення, незалежні українські та шведські експерти. У 2013 р. сторонами було розроблено проєкт нової моделі та необхідні заходи щодо її впровадження.

Питання правового регулювання вирішення трудових спорів досліджували Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, Р.І. Кондратьєв, Л.І. Лазор, Т.Г. Маркіна, А.Р. Мацюк, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський, А.М. Слюсар, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, А.В. Ярьсько. Проте огляд нової моделі вирішення трудових спорів в Україні здійснювався лише співробітниками Національної служби посередництва і примирення та профспілковими діячами.

Систему розгляду трудових спорів, яка діє у Швеції, можна вважати сформованою у 2000 р. Правове регулювання порядку вирішення трудових спорів у Швеції здійснюється відповідно до законів «Про спільне прийняття рішень»<sup>1</sup> та «Про трудові спори (юридичну процедуру)»<sup>2</sup>.

Особливістю шведської системи є те, що всі трудові спори розділені не на індивідуальні і колективні, а на спори про право (правові спори) і спори про інтерес. Механізми вирішення кожного виду спору різні. Правові спори сто-

<sup>1</sup> *Employment (Co-Determination in the Workplace) Act of 1976* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/174131>

<sup>2</sup> *The Labour Disputes (Judicial Procedure) Act of 1974* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.government.se/sb/d/5807/a/104982>

суються інтерпретації або застосування положень трудового законодавства; положень колективних угод і колективних договорів; положень індивідуальних трудових договорів; інших юридично зобов'язальних положень контрактів між працівниками і роботодавцями. Сторонами правових спорів відповідно до шведського трудового законодавства можуть виступати: окремий роботодавець (компанія) та окремий працівник або група працівників; окремий роботодавець (компанія) та окремий працівник або група працівників, яким допомагають їхні профспілкові організації; організації роботодавців та профспілкові організації.

Тривалий час правовими спорами в межах організованого ринку праці Швеції займаються об'єднання роботодавців та профспілки, що співпрацюють у сфері вирішення правових спорів в рамках Закону «Про спільне прийняття рішень» та галузевих колективних угод, які зазвичай включають положення щодо процедур проведення переговорів на рівні підприємства і галузі. Переговори між сторонами правового спору проходять на рівні підприємства, а потім на рівні галузі без втручання третьої сторони. Якщо сторонам не вдається вирішити спір, то остаточне рішення буде виносити Трудовий суд, за умови, що одна із сторін вирішує передати справу до суду. Під час правових спорів забороняється проведення промислових акцій протесту.

Спір інтересів стосується здебільшого тих зобов'язань, які сторонам доведеться виконувати в майбутньому, тобто змісту колективних угод, зміни умов праці тощо. Цей тип спорів перебуває у центрі уваги Національної служби посередництва Швеції, оскільки одним з її завдань є забезпечення промислового миру. Вирішення спорів про інтерес у судовому порядку не передбачається. Якщо сторонам не вдається вирішити спір про інтерес, це означає, що сторони вправі вдаватися до промислових акцій протесту на підтримку своїх інтересів<sup>3</sup>.

Нова модель вирішення трудових спорів в Україні, що була розроблена в рамках шведсько-української співпраці, також передбачає поділ усіх спорів не на індивідуальні й колективні, а на спори про право і спори про інтерес, і передбачає застосування примирення при вирішенні обох з означених видів трудових спорів.

Основні риси нової запропонованої до впровадження в Україні моделі вирішення трудових спорів були запозичені зі шведської моделі:

1) *Класифікація трудових спорів за предметом спору – трудові спори про право та трудові спори про інтерес.*

2) *Порядок вирішення трудових спорів включає мінімально можливу кількість етапів, кожен з яких передбачає оперативність і безоплатність процедур та реальну можливість досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення по суті спору.* Трудові спори про інтерес вирішуватимуться шляхом посередництва, трудові спори про право – шляхом переговорів, трудовим арбітражем та судом. Загальний порядок та максимальні строки позасудового вирішення трудових спорів визначатимуться спеціальним законом. Особливості позасудового вирішення трудових спорів будуть передбачені також колективними угодами та колективними договорами (у разі їх відсутності – у спеціальній угоді щодо вирішення трудових спорів), а також можуть визначатися у трудовому договорі.

<sup>3</sup> Там само. – С. 6.

До переговорів з приводу вирішення спору про право сторони можуть залучати: а) представників профспілки/організації роботодавців або іншу уповноважену працівником/роботодавцем особу для вирішення трудового спору між окремим працівником і роботодавцем; б) представників територіальних чи галузевих організацій профспілок і роботодавців та їх об'єднань для вирішення трудового спору на локальному рівні; в) представників національних об'єднань профспілок і організацій роботодавців для вирішення трудового спору на галузевому і територіальному рівнях.

Якщо трудовий спір про право не буде вирішений шляхом переговорів у строк, що визначений сторонами, сторона, права якої порушено, ініціює розгляд спору трудовим арбітражем.

Досудовий порядок вирішення спорів про право буде обов'язковим. Проте виключно в судовому порядку розглядатимуться справи щодо: а) поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудових відносин, зміни формулювання причин і дати звільнення, оплати часу вимушеного прогулу, викликаного незаконним звільненням працівника з роботи; б) невивплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові; в) відмови у прийнятті на роботу; г) визнання акції протесту незаконною; д) скасування рішення трудового арбітражу у випадках, визначених законом.

Трудові спори про права розглядатимуться судами в порядку, що визначений законами України з урахуванням певних особливостей: а) справа розглядатиметься судом разом із народними засідателями, які пропорційно представляють найманих працівників та роботодавців і мають відповідний досвід. Особливості залучення народних засідателів визначатимуться законом; б) на етапі провадження у справі досудового розгляду трудового спору про права, що виник між працівником і роботодавцем, за рішенням суду можуть проводитися примирні процедури із залученням трудового посередника. За ухвалою суду НСПП призначатиме трудового посередника для проведення примирних процедур; в) будуть встановлені конкретні строки звернення до суду та розгляду судом справ з різних питань трудових відносин.

*3) Обов'язковість рішень трудових арбітражів, що створюються відповідно до закону для вирішення трудових спорів про права, та визначення чіткого механізму їх виконання.*

*4) Підвищення ролі та забезпечення інституціональної спроможності Національної служби посередництва і примирення.*

*5) Визначена роль профспілок і організацій роботодавців та їх представників у процедурах вирішення спору.*

*6) Визначена конкретна відповідальність за порушення порядку вирішення трудових спорів та нормативно-правових актів із питань трудових правовідносин, колективних договорів і угод, трудових договорів (контрактів).*

*7) Інформаційне забезпечення процесу вирішення трудових спорів.* З цією метою передбачається запровадження Реєстру трудових спорів з відкритим доступом; висвітлення інформації про вирішення трудових спорів у ЗМІ; проведення «круглих столів» або семінарів за участю працівників НСПП, експертів, науковців, представників профспілок, організацій роботодавців та їх об'єднань для обговорення механізму вирішення трудових спорів.

8) Системна державна професійна підготовка трудових посередників та трудових арбітрів.

Запровадження нової моделі вирішення трудових спорів відповідно до розробленої програми планується здійснити у декілька етапів до 2018 р.

Позитивно оцінюючи можливість реформування системи вирішення трудових спорів в Україні, яка була б побудована на шведському досвіді, вважаємо за необхідне вказати на низку недоліків даної моделі та на можливі проблеми при її впровадженні. Так, В.В. Лазор, аналізуючи моделі вирішення трудових спорів, які засновані на примиренні, в тому числі аналізуючи шведську модель вирішення трудових спорів, зазначає, що при використанні зарубіжного досвіду необхідно обов'язково брати до уваги особливості національної правової системи, історичний досвід і місцеві соціально-економічні умови. Дана процедура, яка передбачає обов'язковий багатоступінчастий переговорний процес між працівником і представниками роботодавця до звернення до юрисдикційного органу, зовсім неприйнятна за сучасних соціально-економічних умов України. Запропонована процедура не тільки не сприятиме зниженню соціальної напруженості й превенції виникнення індивідуальних трудових спорів, а й значно ускладнить порядок захисту трудових прав працівників, призведе до тяганини, встановлення не виправдано довгострокової процедури вирішення трудових розбіжностей.

Також, на думку В.В. Лазора, обов'язкова участь представників профспілки у переговорному процесі з приводу вирішення індивідуальних трудових спорів не стільки підвищить захист працівника у розбіжності, яка виникла, скільки зробить цього працівника залежним від профспілкової організації, що функціонує на підприємстві, а, з огляду на це, за сучасних умов економічного розвитку України, ця багатостадійна процедура примирення при вирішенні індивідуальних трудових спорів буде подібна поверненню до радянських часів, коли членство у профспілці було обов'язковим для працівника, що зовсім не забезпечувало йому ефективний захист своїх інтересів у розбіжностях із адміністрацією<sup>4</sup>.

Слід погодитись з думкою В.В. Лазора про те, що ефективність нової моделі вирішення трудових спорів багато в чому залежить від діяльності професійних спілок і організацій роботодавців<sup>5</sup>. За умов пасивності профспілок та організацій роботодавців, численних порушень прав професійних спілок та права працівників на свободу об'єднання, що прямо вказано в Огляді порушення профспілкових прав, що підготовлений Міжнародною конфедерацією профспілок<sup>6</sup>, ефективність нової моделі вирішення колективних трудових спорів буде вкрай низькою.

До недоліків нової моделі вирішення трудових спорів можна віднести також не врахування можливості участі трудового колективу при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Новою моделлю вирішення трудових спорів не передбачено функціонування комісії по трудових спорах.

<sup>4</sup> Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис... д-ра юрид. наук / Лазор В.В.; Київ, нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — К., 2005. — С. 143.

<sup>5</sup> Там само. — С. 144.

<sup>6</sup> Survey of violations of Trade Union Rights [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://survey.ituc-csi.org/Ukraine.html?edition=336&lang=en#tabs-1>

До недоліків нової моделі вирішення трудових спорів можна віднести і невключення до числа колективних трудових спорів не вирішену розбіжність між сторонами соціального діалогу у сфері праці щодо відмови роботодавця, організації роботодавців, їх об'єднання, органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування врахувати пропозицію представників працівників при прийнятті актів, які містять норми щодо соціально-трудова відносин, яка передбачена ст. 359 проекту Трудового кодексу<sup>7</sup>.

З огляду на такі недоліки нової моделі вирішення трудових спорів, яка заснована на шведському досвіді вирішення трудових спорів, її впровадження, на нашу думку, повинно здійснюватися лише після комплексного наукового аналізу даної моделі та з визначенням примирних стадій вирішення індивідуальних трудових спорів як факультативних.

УДК 347.4

## Одностороння відмова від договору як підстава зміни його умов

**Т. О. Родоман,**

здобувач Науково-дослідного інституту приватного права  
і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака  
Національної академії правових наук України,  
помічник судді апеляційного суду Рівненської області

*Проаналізовано умови зміни договору в разі односторонньої відмови від договору у повному обсязі або частково відповідно до ч. 3 ст. 651 ЦК України. Визначено поняття односторонньої відмови від договору. Розглянуто різноманітні класифікації підстав для односторонньої відмови від договору, проаналізовано особливості такої зміни.*

**Ключові слова:** договір, одностороння відмова, контрагент.

**Родоман Т.А.** Односторонний отказ от договора как основание изменения его условий

*Проанализированы условия изменения договора в случае одностороннего отказа от договора в полном объеме или частично в соответствии с ч. 3 ст. 651 ГК Украины. Определено понятие одностороннего отказа от договора. Рассмотрены различные классификации оснований для одностороннего отказа от договора, проанализированы особенности такого изменения.*

**Ключевые слова:** договор, односторонний отказ, контрагент.

**Rodoman Tetiana.** The unilateral rejection of the treaty as a ground of its' terms changing

*The conditions of contract changing in the case of a unilateral rejection of the treaty in whole or partly in accordance with the provisions of Part 3 of Art. 651 of the Civil Code of Ukraine are analyzed in this scientific article. The concept of unilateral rejection of the treaty, various classifications of reason to unilaterally terminate of the contract and features of such changing are determined in this article.*

**Key words:** agreement, unilateral rejection, counterparty.

Українське цивільне законодавство дає можливість визначати долю договору, що є важливою формою свободи договірних правовідносин: ті, хто наділені

<sup>7</sup> Проект Трудового кодексу України №2902 від 22.04.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)