

С. Бондар. Организационное обеспечение деятельности административных судов. — Статья.

Предлагаются практически значимые критерии классификации субъектов организационного обеспечения деятельности административных судов. Определяются формы организационных мер, которые регламентируются нормами административного законодательства. Уточняются виды и особенности организационного обеспечения деятельности административных судов как предмета административно-правового регулирования.

Ключевые слова: субъекты организационного обеспечения деятельности административных судов, критерии классификации субъектов, организационное обеспечение деятельности административных судов как предмет административно-правового регулирования.

S. Bondar. Orgware of activity of administrative courts. — Article.

The meaningful criteria of classification of subjects of orgware of activity of administrative courts are offered practically. The forms of organizational measures, which are regulated by the norms of administrative legislation, are determined. Kinds and features of orgware of activity of administrative courts are specified as the article of the административно-правового adjusting.

Keywords: subjects of orgware of activity of administrative courts, criteria of classification of subjects, organizaciyneo providing of activity of administrative courts, as article of the административно-правового adjusting.

УДК 349.2

*Клименчук П. М.
здобувач при Інституті держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України*

**ДО ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
СТОРИН СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН**

Підається науковому аналізу проблематика підвищення ефективності юридичної відповідальності сторін соціального партнерства. Надаються конкретні пропозиції щодо вдосконалення її правової регламентації.

Ключові слова: юридична відповідальність; працівник; роботодавець; професійка; соціальне партнерство; колективні угоди.

Учасники соціально-партнерських відносин, здійснюючи свою діяльність, наділяються певними правами й обов'язками, а за їх порушення несуть відповідальність. Як пише І. Шемелинець, як і будь-які інші права, права суб'єктів соціального партнерства забезпечуються й охороняються державою шляхом закріплення юридичної відповідальності. Держава за порушення норм законо-

давства у сфері соціального партнерства встановила адміністративну, кримінальну, дисциплінарну й у деякій мірі матеріальну відповідальність [1, с. 40].

Кодекс України про адміністративні правопорушення у сфері соціального партнерства закріплює відповідальність за (а) ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору чи угоди (ст. 411); (б) порушення або невиконання колективного договору чи угоди (ст. 412) і (в) ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів чи угод (ст. 413) [2].

Кримінальний кодекс України встановлює кримінальну відповідальність за такі злочини проти трудових прав громадян, як (а) грубе порушення законодавства про працю (ст. 172), (б) грубе порушення угоди про працю (ст. 173), (в) примушення до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку (ст. 174), (г) невилплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175) [3]. Однак вести мову про наявність кримінальної відповідальності в соціальному партнерстві — це хибний шлях.

Звернімося до дисциплінарної відповідальності. Стаття 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» прямо передбачає можливість притягнення осіб, які є сторонами колективних договорів та угод, до дисциплінарної відповідальності, аж до звільнення з посади [4]. Звичайно, якщо на працівника чинним законодавством про працю, колективним чи трудовим договором покладено виконання обов'язків, що стосуються соціально-партнерських відносин, цілком логічно, що до нього роботодавець має право застосувати дисциплінарне стягнення.

Перш ніж розглядати питання матеріальної відповідальності звернімося до чинного КЗпП України, в якому у статтях 130-138, 173, 236 і 237 вказується, що вона поділяється на матеріальну відповідальність працівника й матеріальну відповідальність роботодавця. Як же тлумачиться це поняття взагалі? Так, К. М. Лугов і Ю. М. Полятев вважають матеріальну відповідальність сторін трудового договору одним з видів юридичної відповідальності, яка полягає в обов'язку відшкодувати завдану другій стороні реальну майнову шкоду і яка настає за наявності підстав та умов в обсязі, передбаченому трудовим законодавством [5, с. 125]. Н. М. Хуторян щодо цього висловлює такі думки: стороною матеріальної відповідальності в колективних правовідносинах виступає трудовий колектив, група найманих працівників. Уповноважена професійкова організація чи уповноважений найманими працівниками орган може виступати стороною такої відповідальності тільки в єдиному випадку — в разі заподіяння шкоди роботодавцеві при перевищенні ним повноважень, наданих йому цими працівниками, наприклад, при заподіянні шкоди внаслідок перевищення ним своїх повноважень з вирішення колективного трудового спору. Підставою матеріальної відповідальності фахівець називає трудове правопорушення сторонами трудових правовідносин, тобто протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання однією зі сторін цих правовідносин (індивідуальних чи колективних) своїх трудових обов'язків, що спричинило заподіяння матеріальної та/або немайнової шкоди іншій стороні [6, с. 361, 362]. У цілому погоджуючись із висловленими твердженнями названого правника щодо матеріальної відповідальності,

можемо констатувати, що теоретичне підґрунтя для дослідження цього питання в юридичній літературі існує. Однак виходячи з того, що коло відносин, які становлять предмет трудового права, не містить поняття «колективні трудові відносини», наголошуємо, що вирішення питання про матеріальну відповідальність у соціально-партнерських відносинах вимагає окремого ґрунтовного вивчення. Ось чому не дає підстави стверджувати, що матеріальна відповідальність сторін трудового договору у сфері соціального партнерства не застосовується. Підсумовуючи огляд питання про види юридичної відповідальності, які застосовуються за порушення у сфері соціального партнерства, можемо до них віднести адміністративну й дисциплінарну. Розглянемо їх якомога детальніше.

О.В. Сильов, проаналізувавши складні адміністративних проступків, перелічених у статтях 411 — 413 КУпА, установив, що їх об'єктом є закріплені в Конституції України й законодавчих актах можливості людини у сфері її трудової діяльності, а також гарантії реалізації останніх [7, с. 113]. Крім того, об'єкти складів правопорушень, що стосуються царини соціального партнерства, закладені в Законах України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організацію роботодавців» та ін. Однак, у першому Законі відповідальність, до якої можуть бути притягнуті особи, які представляють власників або уповноважені ними органи чи професійки або інші уповноважені трудовим колективом органи, це названа адміністративною. При цьому слід урахувувати, що представники працівників і роботодавців можуть бути колективними утвореннями.

У сучасній науковій правовій літературі висловлюється думка, що визнання юридичної особи суб'єктом адміністративної відповідальності є передчасним. Вона аргументується тим, що в жодному із законів чи інших нормативно-правових актів, якими встановлюється відповідальність у виді штрафів, законодавцем не вживається поняття «адміністративна відповідальність» щодо юридичних осіб [8, с. 168-176]. І це дійсно так. Але як вирішити питання про юридичну відповідальність юридичних осіб які, наприклад, представляють інтереси працівників і роботодавців у соціально-партнерських відносинах?

Аналізуючи проблему адміністративної відповідальності юридичних осіб, О.Л. Жильцов підкреслює, що вона не повною мірою тотожна адміністративній відповідальності осіб фізичних, оскільки застосовується за правопорушення, вчинені особливим (специфічним) суб'єктом — колективним утворенням. Юридичні особи за своєю правовою й соціальною сутністю мають розглядатися як специфічні суб'єкти адміністративної відповідальності, для яких властиві зовсім інші ознаки, ніж для фізичних [9, с. 36]. Л.В. Коваль обґрунтовує точку зору, що адміністративна відповідальність юридичних осіб є неефективною, бо має бути спрямована проти конкретної особи, обов'язковою умовою притягнення якої до відповідальності є вина. Науковець наголошує, що тривалий досвід (зокрема, в період 30-50-х років ХХ ст.) свідчить про неефективність застосування такої відповідальності до юридичних осіб (у 1961 р. від цієї практики відмовились). Адміністративна — це репресивний вид відповідальності, покарання за який є особистим, а вплив спрямовується на волю правопорушника, з тим щоб змусити його

відчувати певне психічне переживання, докладати зусиль до подолання мотивів, якими зумовлювалася його ірраціональна поведінка, і стимулювати ті з них, що мають схилити правопорушника до поведінки, яка узгоджується з правовими нормами. Лише особиста (персональна) відповідальність за адміністративні правопорушення може забезпечити реалізацію таких функцій покарання, як осуд, побиовання, запобігання, виправлення, перевиховання тощо. Установлення особистої вини й форм її прояву — основна умова (суб'єктивна підстава) застосування відповідальності, покарання. Брак вини не створює складу проступку. До того ж визнання суб'єктами адміністративної відповідальності юридичних осіб не узгоджується з процесуальним порядком порушення справ про адміністративні правопорушення, що передбачає складання протоколу на конкретну особу, ознайомлення її з матеріалами справи, отримання від неї пояснень тощо [10, с. 24]. Ми повністю погоджуємося із цією позицією правника.

Розмірковуючи про ефективність юридичної відповідальності взагалі й адміністративної, зокрема ми всіляко підтримуємо точку зору І. Шемелиця, який аргументує її тим, що за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору чи угоди призначено адміністративну санкцію у виді штрафу в розмірі від 3-х до 10-ти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. На думку дослідника, така санкція є надто незначною, щоб виконувати каральну функцію, і не завдає значних негативних наслідків винним особам, а значить, достатній превентивний вплив на порушника не чиниться [1, с. 42].

Розглядаючи питання про адміністративні правопорушення у сфері соціального партнерства, російські науковці К.М. Гусов і Ю.М. Полетаєв відзначають, що поруч з (а) ухиленням від участі в переговорах про укладення колективного договору чи угоди, (б) неваданням необхідної для їх проведення інформації, (в) безпідставною відмовою від укладення таких договорів чи угод, (г) порушенням або невиконанням зобов'язань за цими правочинами, (д) ухиленням від отримання вимог працівників чи від участі в примирних процедурах, (е) невиконанням угод та іншим — у галузі соціального партнерства, в діяльності професілок можуть бути такі адміністративні протиправні вчинки, як порушення законодавства про збори, мітинги, демонстрації, пікетування чи недотримання встановленого порядку їх проведення, діяльність громадської організації, щодо якої прийнято рішення про припинення її функціонування [5, с. 29].

При дослідженні адміністративної відповідальності в розглядуваній царині не викликає сумнівів концептуальна неузгодженість кола її суб'єктів. Так, ми визнаємо сторонами соціального партнерства представників працівників, роботодавців і державу, в той же час як адміністративна відповідальність передбачає негативні наслідки лише для посадових осіб, які представляють сторони працівників і роботодавців.

Характеризуючи правове регулювання відповідальності сторін соціального партнерства, треба відмітити невизначеність її підстав — порушень у сфері останнього, що підтверджується переліченими вище статтями КУпА. Так, аналіз складу адміністративних порушень укаже на належність об'єктів складу

правопорушень до сфери соціального партнерства, чого на нашу думку, недостатньо. Той факт, що відповідальність за ухилення від укладення колективного договору чи угоди або відмова від участі в переговорах з приводу укладення означених правочинів чи інші порушення в досліджуваній царині передбачено КУнАП, негативно впливає на дослідження взагалі проблем такої відповідальності й гальмує розвиток наукової думки у розв'язанні означених проблем. Припускаємо, що такий стан речей зумовлено неузгодженістю термінології й галузевої належності досліджень, які провадяться.

Як уже констатувалось, одним з видів юридичної відповідальності за порушення сфери соціального партнерства є дисциплінарна відповідальність. У галузі трудового права цей вид відповідальності виступає головним чином у її традиційному значенні, тобто це відповідальне ставлення особи до своїх обов'язків, покладених на особу законом або договором. Взагалі дисциплінарна відповідальність розглядається як одна з форм примусу, застосовуваного уповноваженою посадовою особою до осіб, які вчинили дисциплінарне правопорушення. На відміну від інших видів відповідальності, дисциплінарна спрямована на забезпечення й підтримку дисципліни, зокрема, в межах службового підпорядкування.

У КЗпП України закріплюється, що дисциплінарне стягнення застосовується органом, якому надано право прийому на роботу. На осіб, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства щодо дисципліни, зазначені стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими стосовно тих, що наділені правом прийому на роботу. Працівники, які обіймають виборні посади, можуть бути звільнені лише за рішенням органу, який його обирає на підставах, передбачених законодавством. Як бачимо, заходами дисциплінарної відповідальності оперують не суди, арбітражі чи інспекції, а компетентні посадовці підприємств, установ чи організацій, де працюють порушники дисципліни, або ж вищестоящі органи.

Як свідчить ст. 147 КЗпП України, підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності є порушення трудової дисципліни, тобто дисциплінарний проступок. Хоча чинне законодавство про працю не наводить легального тлумачення поняття «дисциплінарний проступок», у трудо-правовій доктрині ним вважається невиконання або неналежне виконання працівником з його вини покладених на нього трудових обов'язків.

Об'єктом дисциплінарного проступку, вчиненням якого порушуються суспільні відносини, є внутрішній трудовий розпорядок. Це відчасти вказує на брак прямого правового зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням колективної угоди чи договору. Об'єктивна сторона цього проступку може виражатись у протиправному невиконанні або неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків. Цей елемент складу дисциплінарного проступку може виявлятися як у діях, так і в бездіяльності.

Суб'єктом дисциплінарного проступку завжди виступає працівник. Що стосується суб'єктивної сторони такого проступку, вважаємо, слід відзначити наявність вини у формі умислу або необережності. При цьому невиконання пра-

цюючим трудових обов'язків не з його вини не є трудовим правопорушенням. Є сенс наголосити, що розглядуваний проступок не характеризується суспільною небезпекою, а є суспільно шкідливою дією. Припускаємо, що саме ця його ознака послужила підставою для рішення законодавця надати роботодавцеві права, а не наділити його обов'язком накладати дисциплінарні стягнення. Укладаючи трудовий договір, працівник і роботодавець не просто розраховують на правомірну дисципліновану співпрацю, а й визнають право останнього на неї.

Наведене про дисциплінарну відповідальність щодо соціального партнерства дає підстави стверджувати, що такий вид відповідальності можна застосовувати тільки до тих суб'єктів такого партнерства, які відповідно до виконуваних ними обов'язків відповідальні за виконання умов колективного договору чи угоди. При цьому необхідно пам'ятати, що мета дисциплінарної відповідальності — забезпечення правопорядку — не співпадає з метою соціально-партнерських відносин.

У цілому ж трудове законодавство про дисциплінарну відповідальність не надає вичерпного переліку дисциплінарних проступків, а називає лише загальні випадки можливого її застосування. Сама ж відповідальність передбачає оперування стосовно порушників трудових обов'язків такими стягненнями як догана або звільнення. Специфіка досліджуваної відповідальності, безперечно, не надає можливості закріпити вичерпний перелік дисциплінарних проступків, однак цього й це потрібно. Вважаємо, що слід законодавчо встановити складні тих із них, що посягають на колективні інтереси працівників у сфері праці, зокрема, в царині соціально-партнерських відносин.

Підсумуємо аналіз та обґрунтування дисциплінарної відповідальності щодо відносин соціального партнерства. Закон України «Про колективні договори і угоди» вказує на такі особливості її застосування:

— суб'єктом дисциплінарної відповідальності виступає завжди працівник. У соціально-партнерських відносинах працюючі не виступають окремо один від одного, а представлені, як правило, професійними спілками чи об'єднаннями. Отже, шляхом виключення можемо стверджувати, що суб'єктом дисциплінарної відповідальності може бути працівник, який не виконав своїх трудових обов'язків у частині виконання або належного виконання умов колективного договору чи угоди (наприклад, керівний склад підприємства, установи чи організації). Якщо ж це приватна форма власності, то навряд чи власник застосує право на притягнення до такої відповідальності. Тому ми підком погоджуємося з точкою зору, що в дисциплінарному порядку не можуть бути покарані керівники державних організацій, заснованих державними органами виконавчої влади, які, як правило, мають відомчу підпорядкованість [11, с. 60];

— дисциплінарна відповідальність невід'ємно пов'язана з трудовою дисципліною, яка у свою чергу, — з правилами внутрішнього трудового розпорядку. Останній, однак, не впливає на процес і порядок укладення колективних договорів та угод;

— протиправні дії щодо невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків мають впливати з трудових відносин, а не з обов'язків соціальних партнерів.

Вивчаючи відповідальність у сфері соціального партнерства взагалі й за невиконання чи неналежне виконання умов колективних угод чи договорів, зокрема, звернімося до точки зору О.М. Ярошенка, який справедливо вказує, що «притягнення до відповідальності не повинно звільняти сторони соціального партнерства від виконання взятих на себе зобов'язань» [12, с. 160].

Таким чином, вважаємо, що трудове право має правову можливість застосувати дисципліну відповідальності за порушення у сфері соціального партнерства. Підставою притягнення до такої несе є невиконання або неналежне виконання посадовою особою роботодавця умов колективної угоди чи договору. Притягаючи працівника до такої відповідальності, треба враховувати, що роботодавець виступає при цьому працівником, а не суб'єктом соціального партнерства.

У підсумку можна констатувати, що відповідальність у сфері соціального партнерства розміщена переважно у площині відповідальності адміністративної. Остання має свою проблематику, зокрема, щодо кола суб'єктів адміністративного проступку. Незважаючи на те, що порядок укладення основних актів реалізації соціального партнерства регулюється трудовим законодавством, воно не містить дієвих механізмів притягнення до юридичної відповідальності за правопорушення в розглядуваній сфері. На наше переконання, питання такої відповідальності є проблематичним, воно ще не знайшло широкого висвітлення в науковій правовій літературі. Так, досліджуючи соціальне партнерство як систему правовідносин, ми обов'язково повинні порушити питання щодо відповідальності суб'єктів соціального партнерства, зокрема, представників сторін (працівників і роботодавців), за неналежне виконання своїх обов'язків щодо представництва й захисту прав і законних інтересів осіб, яких представлено.

Не вдаючись до глибокого аналізу означеної проблеми (бо це не є завданням нашого дослідження), зазначимо, що представниками в даному випадку виступають особи, створені з метою представлення інтересів працівників і роботодавців при укладенні актів соціального партнерства (колективних договорів та угод). Думаємо, що саме ця проблема найближчим часом має бути розглянута в межах галузевої (трудо-правової) відповідальності. Не слід не забувати й про іншого суб'єкта соціального партнерства — державу. При першому погляді на означену проблему постають питання, що потребують нагального вирішення, а саме: яким чином визначити й за якими критеріями оцінювати належне виконання обов'язків щодо представництва? хто має контролювати належність виконання функцій представника? який вид відповідальності обрати для застосування до суб'єктів соціального партнерства? як після притягнення до відповідності винних відновити порушені права осіб, яких було представлено неналежним чином?

Відповідальність у царині соціального партнерства значно ширша за відповідальність за порушення законодавства про колективні договори й угоди. Для вирішення проблеми відповідальності за порушення умов соціального партнерства треба до законопроекту «Про соціальне партнерство» включити розділ «Відповідальність суб'єктів соціально-партнерських відносин», при розробці статей до нього чітко виділити підстави й види відповідальності представників працівників і роботодавців. У випадку викладення норм бланкетним способом з посиланням на КУпАП гармонізувати ці норми з положеннями означеного Кодексу.

З метою створення належної матеріально-фінансової бази для забезпечення виконання колективних угод вважаємо за необхідне доповнити Закон України «Про колективні договори і угоди» й Бюджетний кодекс України нормами, які містили б обов'язок сторін соціального партнерства укладати колективну угоду до розгляду й затвердження бюджету відповідного рівня компетентним органом державної влади. На затвердження разом з проектом бюджету на наступний рік повинна в обов'язковому порядку подаватись інформація щодо врахування положень колективної угоди на наступний бюджетний період.

Література:

1. Шемелинець І. Адміністративна відповідальність за вчинення проступків у сфері соціального партнерства // Юрид. Україна. — 2009. — №10. — С. 40 — 46.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відом. Верхови. Ради УРСР — 1984. — №51. — Ст. 1122.
3. Кримінальний кодекс України // Офіц. вісн. України. — 2001. — №21. — Ст. 920.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р., №3356-ХП // Відом. Верхови. Ради України. — 1993. — №36. — Ст. 361.
5. Гусов К.Н., Подетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Науч.-практ. пособ. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. — 272 с.
6. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / ЦДП НАН України. — К., 2002. — 387 с.
7. Сивьов О.В. Адміністративна відповідальність за правопорушення, що посягають на права і свободи громадян: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Харківський нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2001. — 235 с.
8. Демський Е.Ф., Ковальський В.С., Демський С.Е. До питання про відповідальність юридичних осіб // Вісн. господарського судочинства. — 2002. — №4. — С. 168 — 176.
9. Жильцов О.Л. Адміністративна відповідальність юридичних осіб: процесуально-правовий аспект: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Запорізький ін-т внутр. справ. — Запоріжжя, 2006. — 214 с.
10. Коваль Л. Яким бути Адміністративному кодексу України // Право України. — 1993. — №3. — С. 23 — 25.
11. Голубкова А.О. Некоторые аспекты юридической ответственности в сфере социального партнерства // Проблемы ответственности в сфере труда: Материалы науч.-практ. конф., г. Москва, 17 ноября 2006 г.: Ин-т гос-ва и права РАН, 2007. — Труды №1/2007. — С. 54 — 62.
12. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України / О.М. Ярошенко. — Х.: Вид-во СПДФО Вапнярчук Н.М., 2006. — 456 с.

Клименчук Н.Н. К вопросу юридической ответственности сторон социально-партнерских отношений. — Статья.

Подвергается научному анализу проблематика повышения эффективности юридической ответственности сторон социального партнерства. Делаются конкретные предложения по усовершенствованию ее правовой регламентации.

Ключевые слова: юридическая ответственность; работник; работодатель; профсоюз; социальное партнерство; коллективные соглашения.

Klimenchuk N.N. To the socio-legal responsibilities of the parties. — Article. Is scientific analysis of the issue enhancing legal liability of the parties of social partnership. Made specific suggestions to improve its legal position.

Key words: legal liability; employee; the employer; trade union; social partnership; the collective agreement.

УДК 347.191.1

Андрейцев В.В.
Президент Центру
правничої допомоги та досліджень

ПРОБЛЕМИ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ ЯК ВИКОНАВЦІВ НАУКОВО-ДОСЛІДНИХ РОБІТ

Розкрито проблеми правосуб'єктності юридичних осіб як виконавців науково-дослідних робіт. Проаналізовані наукові положення відносно юридичних осіб як виконавців наукових досліджень. Виділені нерозв'язані проблеми правосуб'єктності юридичних осіб як виконавців вказаних робіт. Зроблені висновки відносно удосконалення механізму цивільно-договірних правових регулювань на виконання науково-дослідних робіт.

Ключові слова: Науково-дослідні роботи, юридичні особи, науковий результат, об'єкти інтелектуальної власності, статут, академія.

Центральним питанням договірних правовідносин на виконання науково-дослідних робіт є дослідження проблем правосуб'єктності та її реалізації виконавцями цих робіт, оскільки на них згідно договору покладаються обов'язки щодо проведення відповідних наукових досліджень, досягнення передбаченого договором наукового результату, хоча останнє може мати встановлену альтернативу у разі неможливості з об'єктивних причин досягнення такого наукового результату.

При цьому формула ст. 892 ЦК України, як і Модельного Кодексу країн СНД 1993 р. (ст.711) в частині суб'єктів є узагальненою, оскільки вказує лише на те, що це має бути підрядник або виконавець та замовник науково-дослідних робіт, що не створює всебічного і повного уявлення, особливо в частині складу виконавців таких робіт та їх поляризованої правосуб'єктності, зокрема в частині правових можливостей фізичних і особливо різних юридичних осіб.

З огляду на актуальність практичності проблеми звернемося до вигоків правосуб'єктності виконавців науково-дослідних робіт, і тим самим суб'єктивного складу виконавців наукових досліджень, оскільки Цивільний кодекс України не регламентує в деталях означених аспектів, а тому, по суті залишає узагальнені апріорі «виконавців» на долю коментаторів конкретних договірних правовідносин на виконання науково-дослідних робіт.

Скажімо, в юридичній літературі вказувалося, що в якості виконавців за цим договором можуть виступати науково-дослідні установи, проектно-конструкторські і технологічні організації, що користуються правами юридичної особи, вищі навчальні заклади, а також промислові, науково-виробничі об'єднання¹.

Згодом таке твердження було уточнено з акцентом на те, що виконавцем може бути будь-яка фізична чи юридична особа, але за загальним правилом виконавцями виступають науково-дослідні, проектно-конструкторські, конструкторські і технологічні організації, наукові центри, навчальні заклади, академічні наукові установки, а також будь-які підприємства будь-якої форми власності, які мають у своєму складі наукові, конструкторські та інші аналогічні підрозділи².

Подібної трактовки щодо виконавців науково-дослідних робіт дотримувалися інші вчені-цивілісти³. Зазначений погляд був доволі поширеним серед цивілістів СРСР та інших країн⁴.

Проте подібне розуміння виконавців, як юридичних осіб, було б обмеженим без аналізу спеціальних законів у сфері наукової, науково-технічної діяльності, інновацій, діяльності наукових парків, які закладають більш уточнені та інноваційні підходи щодо визначення можливих суб'єктів науково-дослідних робіт, пов'язуючи вирішення цього питання із визначенням спеціальної правосуб'єктності виконавця зазначених робіт і тим самим, спростовують усталені теоретичні підходи щодо виконавців та їх складу щодо здійснення фундаментальних і прикладних наукових досліджень на основі договірних зобов'язань на виконання науково-дослідних робіт, що розширює наше уявлення щодо спеціальної правосуб'єктності виконавців зазначених робіт як творчої,

1 Азимова Ч.П. Договоры на выполнение научно-исследовательских и конструкторских работ. // Советское гражданское право. ч. II. Под общей ред. проф. Маслова В.Ф., проф. Пущкина А.А. К. Изд. Об-е. Вида школа. — 1978. — С.234.

2 Мельник О.М. Договоры в сфере научно-технической деятельности // Право интеллектуальной собственности. За ред. акад. О.А. Підприторі, член-кор. О.Д. Світоцького, К. Видав. д-м. — 2002. — 371.

3 Підприторі О.О. Договоры про виконання науково-дослідних, дослідно-конструкторських і технологічних робіт // Цивільне право України. Підручник. Кн.2. За ред. проф. Дзера О.В., проф. Кузнецової Н.С. К., Юрінком Інтер. — 2002. — С. 210.

4 Як зазначав свого часу В.А. Бурмистров в якості виконавців цих робіт можуть виступати не будь-які державні організації, а лише ті, які в силу своєї спеціальної правосуб'єктності можуть здійснювати наукові дослідження та конструкторські розробки, зокрема галузеві і головні науково-дослідні організації, інститути академії наук СРСР, республіканських і галузевих академії, вищі навчальні заклади. // Див. Бурмистров В.А. Договоры на выполнение научно-исследовательских и конструкторских работ. // Советское гражданское право. В двух томах. Т.2. Под ред. проф. О.А. Красавчикова. М., 1968. — С.213-214.