

Література:

1. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: Общие положения. М., 1997.
2. Витрянский В.В. Существенные условия договора в отечественной цивилистике и правоприменительной практике.// Вестник ВАС РФ. – 2002. - № 5.
3. Новицкий И.Б. Сделки. Исковая давность. М.: 1954.
4. Победоносцев К.П. Курс гражданского права. Часть третья: Договоры и обязательства. М.: "Статут", 2003.
5. Цивільне право України: Підручник: У 2-х кн./ За ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнецової. – К., 2003. – Кн. 1.
6. Цивільне право України: Підручник: У 2-х т./ За ред. В.І. Борисової, І.В. Спасібо-Фатеевої та В.Л. Яроцького. Т. 2.

Скакун Ю.Е. Исполнение предварительного договора

В статье рассматриваются проблемные вопросы, связанные с исполнением обязательства из предварительного договора, обусловленные некоторыми недостатками в правовом регулировании данного вопроса, наглядно демонстрируются сложности в правоприменительной практике, и предлагаются соответствующие рекомендации по их преодолению путем внесения соответствующих изменений в гражданское законодательство Украины.

Ключевые слова: предварительный договор, исполнение обязательства, предмет исполнения обязательства, место исполнения обязательства.

Skakun Y.E. Discharge of the preliminary contract

The article deals with the problem of discharge of a commitment arising from a preliminary contract, due to some flaws in the legal regulation of this matter, clearly demonstrated the difficulties in enforcement practice, and recommendations for overcoming them through appropriate amendments to the civil legislation of Ukraine.

Key words: preliminary contract, discharge of a commitment, the object of discharge of a commitment, the place of fulfillment

УДК 349.22

*О.А. Старокожев,
ст. викладач кафедри правознавства
СНУ ім. В.Даля*

**АКТУАЛЬНІСТЬ САМОЗАХИСТУ
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

У статті розглядається поняття самозахисту як нового способу захисту прав працівників. Передбачаються деякі нюанси реалізації права на само-

захист трудових прав працівників, і пропонуються пропозиції по удосконаленню законодавства у сфері самозахисту прав працівників.

Ключові слова: самозахист, трудове право, працівники, трудові обов'язки, трудові права.

Існуючий правовий механізм самозахисту працівником трудових прав вимагає глибшої законодавчої розробки. Проте цій проблемі приділялося дуже мало уваги.

Самозахисту прав працівників були присвячені наукові праці С.Я.Вавженчук, І.В.Лагутіної, А.М.Лушникова, М.В.Лушнікової, В.В.Лазора, В.Р.Халікова, Г.І.Чанишевої.

З точки зору наукової теорії самозахист є принциповим нововведенням, яке не піддавалося раніше науковому дослідженню. Це було обумовлено відсутністю в законі відповідного легального поняття, що указувало б на існування і на необхідність вивчення даної правової категорії.

Самозахист порівняно з іншими способами захисту трудових прав володіє рядом переваг, головне з яких, на наш погляд, описав видний дореволюційний цивіліст Д.І. Мейер: «Він (самозахист) застосовується тоді, коли допомога з боку держави може з'явитися занадто пізно» [1, с. 301-302]. Самозахист поєднує в собі безліч «плюсів»; оперативний вплив на порушника [2, с. 104], менш витратні заходи, можливість самостійно планувати і безпосередньо контролювати хід правозахисних заходів, гнучкий підхід до проблемної ситуації, заснований на кращій обізнаності про роботодавця, що так необхідний у взаєминах з ним в умовах конфлікту. При здійсненні самозахисту працівник в стані в найкоротші терміни сам вирішити проблему, що склалася, не напружуючись довгим ходінням по різних інстанціях. Завдяки самозахисту працівник і роботодавець здатні вирішити спірні питання «на місці», не обтяжуючи ще більше і без того завантажені судові органи. Крім цього, якісний правовий механізм самозахисту допоможе прищепити працівнику навик в разі конфлікту не відразу звертатися суд, а спробувати самостійними діями його запобігти. У зв'язку з цим варто відзначити, що закордонні дослідники (В. Дойблер) вказують на тенденцію, що проявилася в країнах Заходу, суть якої полягає в тому, щоб дозволити трудові конфлікти на все більш низькому рівні [3, с. 105], тобто роботодавці і працівники прагнуть усунути розбіжності не в залі суду, а на робочому місці.

Новизна категорії самозахисту в теорії трудового права не перешкодила, проте, однастайності сучасних учених в розумінні її основних характеристик. Слід зазначити, що серйозних розбіжностей в трактуваннях терміну самозахисту серед дослідників не спостерігається. Підсумовуючи думки учених [4, с. 15; 5, с. 752-753], можна дати наступне визначення даному поняттю: самозахист працівником трудових прав - це самостійна правомірна діяльність працівника, здійснювана в порядку захисту своїх трудових прав без звернення в органи, уповноважені на захист трудових прав громадян. Фраза «без звернення» в приведеному визначенні покликана підкрес-

лити, що самозахист здійснюється виключно силами працівника, під його керівництвом і контролем; при самозахисті працівник сам виступає суб'єктом, уповноваженим на захист трудових прав.

Право на самозахист виникає у працівника всякий раз у разі порушення трудового права. Причому будь-якого. За винятком випадків, коли характер трудової діяльності працівника не допускає відмову від виконання трудових обов'язків при виникненні небезпеки для життя і здоров'я (наприклад, працівники СБУ, МВС, МНС, органів прокуратури і т.д.). Можливість вдатися до самозахисту, без сумніву, повинна бути надана для будь-якого права, передбаченого трудовим законодавством.

У наукових публікаціях висловлюється думка, що право на самозахист повинно належати не тільки працівникові, але і роботодавцеві [6, с. 138]. Деякими вченими ця точка зору визнається спірною. Річ у тому, що надання працедавцеві права самостійно захищати свої права може послужити чинником посилення «господарської влади» роботодавця в збиток правам працівників. Відправною точкою подібних висновків виступає положення про фактичну нерівність роботодавця і працівника в трудових правовідносинах. Роботодавець володіє більшими, ніж працівник, можливостями захистити свої права від правопорушення працівника. Відстояти свої права роботодавцеві допомагають перш за все інститути дисциплінарної і матеріальної відповідальності.

На наш погляд, самозахист роботодавцем своїх прав в трудовому праві фактично існує. Л.С Таль, описуючи властивості дисциплінарної влади роботодавця, відзначав, що вона знаходить свій вираз зокрема в можливості залучення працівника до дисциплінарної відповідальності і накладення на нього дисциплінарного стягнення, що, у свою чергу, являє собою форму соціальної самопомоги, тобто самозахисту роботодавця [7, с. 82].

У будь-якому випадку порушення працівником трудових прав роботодавця така протиправна поведінка буде кваліфікована як невиконання трудових обов'язків - дисциплінарна провина. А за дисциплінарну провину роботодавець в односторонньому порядку на власний вибір має право застосувати до працівника одне з дисциплінарних стягнень. Окрім дисциплінарних заходів на правопорушника огорожі майнових інтересів роботодавця служить матеріальна відповідальність працівника за збиток, нанесений майну роботодавця, яка, відмітимо, також застосовується до працівника односторонньо, наприклад, шляхом вирахування відповідної суми із заробітної плати. Таким чином, використовуючи розглянуті інструменти і не удаючись до допомоги третіх осіб, роботодавець може самостійно відновити свої порушені трудові права.

Якщо ідея самозахисту трудових прав роботодавців отримає свій подальший розвиток, то слід врахувати, що його заходи, по-перше, повинні бути ретельно збалансовані з самозахистом працівників, уникнути «перекосів» у бік посилення «хазяйської влади», а по-друге, мати зовсім іншу підтримку, ніж самозахист працівником своїх трудових прав.

На нашу думку, діяльність, здійснювана в порядку самозахисту, виражається або дією, або бездіяльністю: в цілях дії на правопорушника працівник або прикладає певні активні зусилля, або пасивно відмовляється від здійснення дій (трудових обов'язків), які він зобов'язаний здійснити. Подібна точка зору спирається на вислів Д.І Мейера, який писав, що «юридичні дії розділяються на позитивні і негативні; позитивна дія полягає в дійсно-му здійсненні чого-небудь, а негативна - в такому прояві волі, яка міститься в тому, що утримується від іншої дії» [1, с. 301-302].

Слід відмітити, якщо активна правозахисна діяльність може виражатися в різних діях, то бездіяльність, що робиться в порядку самозахисту, має лише єдиний вираз - відмову працівника.

Процес самозахисту представляється як поєднання вказаних двох форм: а) активні дії, б) активна діяльність у поєднанні з бездіяльністю або в) тільки відмова працівника від виконання трудових обов'язків.

Підрозділ самозахисту на види здійснюється нами в залежності від кількості осіб, які реалізують право на самостійний захист трудових прав. Згідно з даним критерієм нами виділяються наступні види самозахисту: 1) індивідуальний і 2) колективний.

При індивідуальному самозахисті працівник, відстоюючи свої права, покладається виключно на свої власні сили і не удається до допомоги інших працівників, тоді як в колективному самозахисті з метою підвищення ефективності правозахисних заходів і посилення тиску на працевластця він об'єднується з колективом працівників. Індивідуальний самозахист переслідує мету захистити від посягання трудові права конкретного працівника. Колективний самозахист, на нашу думку, може зароджуватися варіативно: як сума індивідуальних (наприклад, у разі тривалої невиплати заробітної плати) або колективних (наприклад, при порушенні роботодавцем колективного договору) прагнень або як поєднання першого і другого. Слід зазначити, що точка зору, що виділяє індивідуальний і колективний самозахист вже отримала підтримку деяких учених-«трудошуків» [2, с. 105; 8, с. 149].

Виділення форм і видів самозахисту допомагає описати заходи самозахисту. Так, страйк працівників буде мірою колективного самозахисту, здійснюваного у формі бездіяльності, а напрям працівником роботодавцеві письмової вимоги припинити порушення трудових прав - мірою індивідуального самозахисту у формі активних дій.

Ряд дослідників в галузі трудового права висловлюють думку, що самозахист трудових прав слід відрізнити від страйку [8, с. 337-338]. Поважаючи думку вчених, ми, тим не менш, розглядаємо самозахист і страйк як дві співвідносні категорії: страйк - міра колективної самозахисту. Частиною 1 ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлено, що страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору.

Суб'єктом індивідуального самозахисту виступає працівник, а колективного - група працівників. Як суб'єкт самозахисту і працівник, і група працівників діють абсолютно самостійно. Окрім цього, колективний самозахист можна представити як суму правомочності на самостійний захист трудових прав, що належать окремим працівникам, які реалізують їх в організованому колективі, надаючи йому право управляти колективним діями.

На наш погляд, працівник при відмові від роботи і колектив працівників за проведення страйку можуть завершити дані заходи в будь-який момент за бажанням відповідно працівника або колективу працівників. Таке завершення і в тому, і в іншому випадку фактично обумовлено досягненням працівником і роботодавцем певної угоди, яка своїми умовами задовольняє і примиряє вимоги працівника і можливості роботодавця. Відновленням трудових прав, таким чином, завершується не тільки відмова працівника від роботи: страйк (колективна відмова від роботи) теж може проводитися в цілях відновлення трудових прав. Час здійснення самозахисту працівником своїх трудових прав не просто може тривати до моменту відновлення порушених прав - він повинен завершитися при настанні зазначеного факту.

Тим часом в науковій літературі указується на колізії в правовому регулюванні страйку [10]. Річ у тому, що страйк позиціонується законодавцем як спосіб вирішення виключно колективної трудової суперечки - розбіжності між працівниками і роботодавцями з приводу встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), зміни і виконання колективних договорів, угод і т.і. Проте, наприклад, в 90-х рр. XX століття хвиля страйкового руху була піднята в основному тривалою невплатою заробітної плати, тобто порушенням індивідуальних (а не колективних) трудових прав. Виходить, що страйки в захист індивідуальних трудових прав, порушених в масштабі трудового колективу, не підпадають під легальне визначення страйку і тому не можуть регулюватися відповідними нормами трудового права. Така невідповідність, на наш погляд, породжує збитковість механізму захисту трудових прав працівників, який в сучасних умовах повинен розширюватися, а не звужуватися.

Наприклад, останнім часом у ряді країн (Франція, Італія, Іспанія) крикують традиційне трактування права на страйк як колективного права, яке реалізується профспілками, трудовими колективами і висувається нова концепція права на страйк як права особистості, як індивідуального права кожного окремого працівника самому вирішувати питання про відмову виконувати зобов'язання за трудовим договором. Разом з тим нова концепція не забороняє, що страйк, будучи індивідуальним правом, все ж таки реалізується, як правило, через колективні дії працівників. Це свого роду індивідуальне право в колективному виконанні [11, с. 448]. Тому ми не бачимо перешкод до того, щоб розглядати страйк як заходи захисту не тільки колективних і індивідуальних трудових прав. Навпаки, колективна відмова від роботи в цілях захисту індивідуальних прав набагато ефектив-

ніша і дієвіша, ніж відмова від роботи одного працівника. Ряд вчених вже висловилися в підтримку прийняття окремого нормативного правового акта, який би врегулював умови і порядок страйку, яка б проводилась з метою відстоювання індивідуальних трудових прав, з тим, щоб відмова від виконання працівником своїх трудових обов'язків за відсутності колективного трудового спору не кваліфікувалася як «порушення трудової дисципліни з наслідками» [12, с. 36].

Підводячи підсумок зробленим висновкам, ми пропонуємо не розглядати страйк як «атрибут» тільки сфери колективних трудових спорів, але розповсюдити його дію і на область індивідуальних трудових конфліктів. В зв'язку з цим в науці трудового права було б доцільно указувати на взаємозв'язок страйку і самозахисту трудових прав працівників.

Майже у всьому світі на доктринальному рівні в даний час право на страйк признається як одне з фундаментальних прав людини [13, с. 4; 14; 15; 16].

Правове закріплення права на страйк можна знайти в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права ООН, де в статті 8(d) передбачається право на страйк відповідно до законів кожної країни, а також в регіональних міжнародних актах: Європейській Соціальній Хартії, Додатковому Протоколу до Американської Конвенції про права людини в області економічних, соціальних і культурних правах (Сан-Сальвадорському протоколі), Північно-Американській угоді про співпрацю в області праці.

Незважаючи на відсутність згадки цього права в фундаментальних Конвенціях МОП №87 і №98, Комітет зі свободи об'єднання визнає право на страйк невід'ємною частиною свободи об'єднання, закріпленої в цих Конвенціях. Причому бачимо, що з рішень Комітету за свободу об'єднань та Комітету експертів впливає, що МОП дотримується достатньо ліберальних поглядів щодо права на страйк.

Міжнародна організація праці дотримується думки, що страйки повинні використовуватися тільки як крайній захід. Відповідно до цього Комітет зі свободи об'єднання виробив ряд умов, які можуть бути встановлені в здійсненні права на страйк без порушення прав працівників. До цих умов відносяться:

- 1) повідомлення про страйк;
- 2) примирення, посередництво і арбітраж як попередня умова для проведення страйку, причому відповідні процедури повинні бути неупередженими і оперативними;
- 3) дотримання певного кворуму при ухваленні рішення про проведення страйку;
- 4) ухвалення рішення про проведення страйку таємним голосуванням.
- 5) дотримання безпеки і попередження нещасних випадків;
- 6) встановлення мінімального об'єму послуг в певних випадках;
- 7) гарантії можливості роботи для тих, хто не брав участь в страйку.

На міжнародному рівні не міститься визначення терміну «страйк». На національному рівні визначення страйків достатньо різноманітні. Тут мо-

жна виділити як вузький, так і широкий підхід законодавців до визначення цього поняття. Під страйком у вузькому сенсі розуміють тимчасове припинення працівниками своєї роботи (Росія, Фінляндія і ін.)

У широкому розумінні страйк включає в себе й інші дії робітників, здійснювані з тією ж метою і які порушують нормальну роботу підприємства.

Легальні визначення страйку розрізняються по вказівці на мету: вирішення трудової суперечки (Україна, Росія); відстоювання вимог працівників (Естонія, Коста-Ріка), соціальні або економічні вимоги (Греція, Ірландія); взагалі не указуються мотиви (Словаччина, Мексика).

Як вважають фахівці МОП, вимоги, що висувуються в ході страйку можна розділити на 3 групи: професійні - поліпшення умов праці і рівня життя працівників; профспілкові - розширення прав профспілок; політичні [17, с. 131].

Оскільки страйк - міра захисту, що пов'язана з великими економічними втратами і зачіпає долі багатьох людей, слід прийняти окремий нормативний правовий акт не просто про страйки на підтримку індивідуальних трудових прав, а про страйки взагалі.

Вивчення страйку допомагає виявити деякі цікаві моменти. З одного боку, страйк - міра самозахисту, де самозахист - самостійний спосіб захисту трудових прав, а з іншого - страйк проводиться в рамках процесу вирішення колективних трудових спорів, тобто іншого самостійного способу захисту трудових прав. Виходить, один спосіб захисту включений в інший спосіб захисту - самозахист реалізується при вирішенні колективного трудового спору. Подібна ситуація слугує посиленню одного способу захисту (вирішення колективного трудового спору) іншим (самозахистом).

Як висновок хотілося б відзначити наступне. Чіткі правила для проведення самозахисту потрібні вже зараз. І в зв'язку з цим з метою подолання недоліків в законодавчій регламентації питань самозахисту, наприклад, соціальні партнери можуть самостійно врегулювати в нормах колективного договору або правилах внутрішнього трудового розпорядку процедури самостійного захисту працівником своїх трудових прав.

Література:

1. Мейер Д.И. Русское гражданское право. В 2-х частях. - М., 2000. – 750 с.
2. Лушникова М.В. Лушников А.М. Выбор форм и способов защиты трудовых прав / Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. Материалы международной научно-практической конференции. - М., 2006. – С. 104-105.
3. Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. - 1995. - № 2. – С. 104-107.
4. Халиков В.Р. Самозащита в российском трудовом праве. Автореф. дисс. к.ю.н. - Томск. – 2006. – 25 с.

5. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. Юрид. Центр. Пресс. Санкт-Петербург. СПб. - 2006. - 940 с.
6. Вавженчук С.Я. Пропозиції щодо правового регулювання самозахисту працівниками своїх трудових прав праць / Вавженчук С.Я. // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових - Луганськ: вид-во СНУ ім.Даля. - 2011. - № 21. – С. 134-139.
7. Таль С.Л. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 2. - Ярославль. - 1918. – 188 с.
8. Снегирева И.О. Тенденции развития трудового законодательства России / Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. Материалы международной научно-практической конференции. - М. - 2006. - С. 149-151.
9. Викторов К.С., Макашева А., Шалыгин Б. Правовая защита конституционных прав граждан на труд средствами государственного надзора и контроля. - М.: «Юридинформ». - 2005. – 568 с.
10. Зеленев М.В., Шаблинский К.Г. Понятие коллективного трудового спора и конституционное право на забастовку/ В книге Трудовые отношения и коллективные действия в современной России. - М.: «Эдиторнал УРСС». 1999. – 241 с.
11. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. - М.: «Дело». - 1999. – 728 с.
12. Родионов А.Л., Лазарев В.Ф., Соловьев А.В. Конституционное право граждан на коллективные трудовые споры/ В книге Юридическая защита трудовых прав. Библиотечка Российской газеты. - М. - 1998. - выпуск 12. – 136 с.
13. Ben-Israel,R.International Labour Standards: Ihe Gase of Freedom to Strike,Kluwer.Deventer. 1988.p.4.
14. Ben-Isrfel.R.Strikes and Lockouts in Industrialized Market Economies.
15. Hepple,B-Laws Against Strikes, Fabian Research Series. London. – 1972.
16. Novitz, T.International and European Protection of the Right to Strike. Oxford University Press.Oxford. - 2003.
17. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право:Учебное пособие // Под общей научной редакцией д-ра юрид.наук профессора, заслуженного деятеля науки РФ, академика РАН К.Н. Гусова. - М.: «Проспект». - 2011. – 216 с.

Старокожев О.А. Актуальность самозащиты в трудовом праве Украины. – Статья.

В статье рассматривается понятие самозащиты как нового способа защиты прав работников. Предусматриваются некоторые нюансы реализации права на самозащиту трудовых прав работников, и предлагаются предложения по усовершенствованию законодательства в сфере самозащиты прав работников.

Ключевые слова: самозащита, трудовое право, работники, трудовые обязанности, трудовые права.

Starokozhev O.A. Actuality of self-defence in a labour right for Ukraine. – Article.

In the article is examined the concept of self-defence as a new method of defence rights for workers. Some nuances of realization of right are foreseen on the self-defence of labour rights for workers, and offered suggestion on the improvement of legislation in the field of self-defence of rights for workers.

Keywords: self-defence, labour right, workers, labour duties, labour rights.

УДК 342.72

*А.Є. Стрекалов,
к.ю.н., доцент кафедри
правознавства ЧНУ ім. В. Даля*

**МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЩОДО ОБМЕЖЕННЯ
ОСНОВНИХ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА**

Статтю присвячено історії розвитку обмеження основних прав і свобод людини і громадянина. У статті проведено аналіз міжнародно - правових актів щодо обмеження прав і свобод людини і громадянина. На основі аналізу світової практики зроблені висновки і пропозиції з удосконалення законодавства щодо обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина.

Ключові слова: права і свободи людини, обмеження прав і свобод, міжнародно- правовий документ, національна безпека, міжнародний акт.

Міжнародні норми в галузі прав і свобод особи прийнято називати міжнародними стандартами. Цим терміном охоплюються різноманітні норми, такі як правила міжнародних договорів, резолюції міжнародних організацій, політичні домовленості (типу Гельсінського заключного акту, документів Віденської й Копенгагенської зустрічей) міжнародні звичаї тощо.

Безумовно, права і свободи громадян не можуть бути безкінечними, нічим не обмеженими, враховуючи, що ми живемо в суспільстві. Вважається, що права і свободи конкретного суб'єкта закінчуються там, де починаються права і свободи інших суб'єктів. У цьому зв'язку вельми актуальним є питання про обмеження прав і свобод, межі втручання держави. З початку 2000-х років проблематика обмеження основних прав і свобод почала активно обговорюватися й у пострадянській правознавчій літературі, зокрема у роботах Г.А. Арутюняна, О.В. Должикова, В.А. Коннова, А.В. Малько, С.В. Пчелінцева, М. Селівона, М.І. Шаклеїна та ін. Проте в усіх названих роботах міжнародно-правові стандарти обмеження прав і свобод