

- <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0003700-78>. – Назва з екрана.
11. Інформаційний лист Вищого господарського суду України «Про деякі питання практики застосування норм Цивільного та Господарського кодексів України» від 07.04.2008р. за № 01-8/211 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v_211600-08. – Назва з екрана.
 12. Постанова Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України від 26.06.2007 р. № 07/79 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/829983>. – Назва з екрана.
 13. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 09.06.2011 р. № К-16723/08 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/16850733>. – Назва з екрана.
 14. Закон України «Про державну податкову службу в Україні» від 04.12.1990 р. № 509-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 6. – С. 139. – С. 37.
 15. Лист Держпідприємництва від 16.09.2011р. № 7319 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://spravedlivist.in.ua/zakon.php?law=11-09-27/21>. – Назва з екрана.

T. Karnaukh

CONTESTED AND USELESS AGREEMENTS OF MENAGE SUBJECTS: SEPARATE ASPECTS OF LEGISLATIVE ADJUSTING AND APPLICATION

In this article the author analyses the separate aspects of unreality of agreements, that are celled by the menage subjects, in particular legislative differentiating and application of such grounds of unreality of agreements courts, as violation of public order and feasance with a purpose, that conflicts with interests of the state and society, its moral principles; question of plenary powers of establishment of nonentity of agreements and others like that.

Keywords: unreality of agreement, osporyuvanist of agreement, nonentity of agreement, violation of public order, violation of interests of the state and society, contradiction moral principles of society.

Матеріал надійшов 19.03.2012

УДК 349.2 (477)

Костюк В. Л.

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

У цій статті висвітлено теоретико-правові аспекти правового становища професійної спілки. Акцентовано основну увагу на важливих конструктивних елементах його правового становища. Вказано на проблемні аспекти проекту Трудового кодексу України. Зроблено відповідні висновки та пропозиції.

Ключові слова: професійна спілка, трудова правосуб'єктність, трудова дієздатність, трудові правові повноваження.

Становлення сучасної та ефективної моделі трудової правосуб'єктності професійної спілки зумовлює її системне дослідження та переосмислення її змісту. Адже через зміст трудової правосуб'єктності професійної спілки виявляють основні її конструктивні елементи.

Зміст трудової правосуб'єктності професійної спілки спрямований на практичну реалізацію основної мети – здійснення представництва та

захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Важливість такого підходу пояснюється тим, що професійна спілка, реалізуючи (виконуючи) свої трудові повноваження, спрямовує діяльність відповідно до закріпленої мети створення.

Відповідно до предметного дослідження положень теорії трудового права [1, с. 26–30; 2, с. 25–28] можна констатувати, що основними

конструктивними елементами трудової правосуб'єктності професійної спілки є: трудова правоздатність; трудова дієздатність; трудо-правові повноваження та пов'язані з ними трудові права, обов'язки, а також трудова деліктоздатність.

Трудова правоздатність професійної спілки означає спроможність мати трудо-правові повноваження, а також пов'язані із ними трудові права та обов'язки, які випливають зі змісту актів трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних правових актів, її статуту. За своєю суттю та правовою природою трудова правоздатність є передумовою участі професійної спілки у правових відносинах у сфері праці. У юридичній літературі підкреслюється, що трудова правоздатність виникає з моменту створення професійної спілки і вказує на її здатність мати права та обов'язки [3, с. 122]. Погоджуючись із важливістю такого підходу, із його змісту недостатньо зрозуміло, про який момент йдеться.

Трудова правоздатність професійної спілки – це визначена нормами трудового права правова властивість професійної спілки в особі уповноважених представницьких органів мати трудо-правові повноваження та пов'язані із ними трудові права й обов'язки.

З трудовою правоздатністю пов'язана трудова дієздатність професійної спілки. Вона є більш динамічним та конструктивним елементом трудової правосуб'єктності, оскільки дає змогу професійній спілці перетворюватись на суб'єкта трудових правовідносин.

Н. Гетьманцева та І. Козуб зазначають, що трудова дієздатність професійної спілки виникає з моменту затвердження статуту і вказує на можливість своїми діями реалізовувати та набувати прав та обов'язків [3, с. 122]. Такий підхід видається дещо дискусійним, принаймні з таких міркувань: по-перше, професійна спілка діє у правових відносинах через уповноважені органи (посадові особи); по-друге, трудова дієздатність професійної спілки тісно пов'язана із можливістю здійснення нею трудо-правових повноважень, якими вона наділяється відповідно до закону, та які, своєю чергою, зумовлюють виникнення конкретних трудових прав та обов'язків.

Відповідно до предметного аналізу положень Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [4], слід констатувати, що трудова дієздатність професійна спілка реалізує винятково через уповноважені нею органи (посадові особи). Профспілка, об'єднання профспілок набувають права юридичної особи з моменту затвердження статуту (положення). *Трудова дієздатність професійної спілки* – це визначена нормами трудового права здатність професійної спілки через уповноважені представницькі орга-

ни реалізовувати (набувати, здійснювати, виконувати) трудо-правові повноваження та пов'язані з ними трудові права та обов'язки.

Ядром трудової правосуб'єктності професійної спілки є її трудо-правові повноваження, а також пов'язані з ними трудові права та обов'язки, які визначаються на підставі трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних правових актів, її статуту. У юридичній літературі наголошується на тому, що повноваження профспілок – це їхні права та обов'язки у сфері захисту, охорони й забезпечення прав, свобод і законних інтересів працівників [5, с. 11].

Слід зауважити, що одним із ключових елементів трудової правосуб'єктності професійної спілки є трудо-правові повноваження, які тісно пов'язані з покладеними на неї функціями. Крім того, дослідники підкреслюють важливість захисної функції, оскільки вона уособлює в собі комплексну діяльність профспілок на будь-якому організаційному рівні, спрямовану на попередження порушення трудових та соціально-економічних прав трудящих, їх захист та відновлення [6, с. 7]. Однак такий підхід жодним чином не зменшує правової та соціальної цінності інших функцій.

На підставі аналізу положень актів законодавства можемо виділити такі трудо-правові повноваження професійної спілки: укладати та контролювати виконання колективного договору, звітувати про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертатися з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; разом з роботодавцем або уповноваженим ним органом вирішувати питання щодо: а) запровадження, перегляду та змін норм праці; б) оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород й інших заохочувальних, компенсаційних виплат; в) робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо; г) соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; брати участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг; брати участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації; представляти інтереси працівників за їхнім дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяти його вирішенню; приймати рішення

про вимогу до працедавця або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», акти трудового законодавства, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори; надавати згоду або відмовляти в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом; брати участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці; здійснювати громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом трудового законодавства за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагати усунення виявлених недоліків; представляти інтереси працівників підприємства-боржника під час процедури банкрутства.

Крім того, профспілки мають повноваження щодо участі у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту [7, с. 134–135]. Проекти законів, які стосуються соціально-економічних відносин, подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їхніх об'єднань. При цьому проекти нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту громадян, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок.

Досліджуючи зміст вищезазначених трудово-правових повноважень професійної спілки, слід констатувати, що, по-перше, вони відображають спрямованість трудової правосуб'єктності професійної спілки на представництво і захист трудових прав та інтересів працівників; по-друге, формування моделі соціального партнерства із працедавцем та його уповноваженим органом; по-третє, беруть участь разом з працедавцем у здійсненні локальної нормотворчості шляхом забезпечення прав та інтересів працівників у процесі виконання трудового договору; по-четверте, здійснюють громадський контроль за дотриманням працедавцем своїх обов'язків перед працівниками.

З позицій удосконалення законодавства про професійні спілки вбачається доцільним дещо переглянути їхні повноваження, які спрямовані

на посилення захисту прав та інтересів працівників при зверненні до юрисдикційних органів та у процесі розгляду ними трудових спорів.

Слід зазначити, що у юридичній літературі існують різні підходи щодо сутності та правової природи трудових прав професійної спілки.

Заслужовує на підтримку позиція професора Г. І. Чанишевої, яка вказує, що пріоритетне право профспілок представляти і захищати інтереси працівників є виправданим у сучасних умовах, оскільки воно надається законодавством й іншим уповноваженим найманими працівниками організаціям (іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органам), проте через їхню слабкість, брак належної правової бази, фактично зберігається монопольне становище профспілок у сфері трудових відносин [1, с. 29].

Слід підкреслити, що участь професійних спілок у колективних переговорах під час укладення колективного договору чи угоди спрямоване на формування конструктивної моделі соціального партнерства. У юридичній літературі справедливо зазначається, що основним принципом соціального партнерства є принцип трипартизму, який можна визначити як участь усіх трьох суб'єктів соціально-трудова відносин – працедавців, професійних спілок і органів державної влади – в усіх заходах, при проведенні яких зачіпаються інтереси кожного із суб'єктів. При цьому трипартизм повинен реалізовуватись на чотирьох рівнях: державному (центральному), галузевому, регіональному і низовому (на підприємствах, в установах, організаціях). Обов'язковими умовами співпраці на всіх рівнях має бути добровільність, рівноправність, відповідальність, самообмеження і взаємні поступки під час переговорів у рамках чинного законодавства та погоджених правил [8, с. 17]. Змістовне дослідження цього права вказує на доцільність посилення права професійної спілки на здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод.

З позицій сьогодення важливо було б підвищити роль професійних спілок на стадії розробки та експертизи проектів нормативно-правових актів, здійснення професійною спілкою права на звернення до суду за скасуванням нормативно-правових актів, які суперечать Конституції України та/або порушують трудові права працівників.

За змістом трудового законодавства профспілки, їхні об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори, а також при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). При цьому представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт). Крім того, профспілки мають право на організа-

цію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону.

У юридичній літературі з цього приводу наголошується на необхідності розширення прав профспілок на: ведення переговорів про заробітну плату та інші умови праці; недоторканність профспілкових приміщень, а також свободу листування та телефонних розмов; захист профспілкових фондів і майна від втручання державної влади; захист від дискримінації у питанні вступу до профспілок й профспілкової діяльності; освіти, самоосвіту та підвищення кваліфікації працівників [9; 7, с. 15–16]. Крім того, у сучасних умовах, одним із конструктивних шляхів удосконалення змісту правового становища професійної спілки є врахування досвіду та практики держав-членів ЄС, які мають досить важливий та змістовний досвід у цій сфері.

Трудову правосуб'єктність професійної спілки доповнює такий її елемент, як трудова деліктоздатність. Цей елемент передбачає понесення професійною спілкою юридичної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків.

Трудова деліктоздатність професійної спілки – це визначена нормами трудового права здатність професійної спілки нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх трудових повноважень, у тому числі трудових обов'язків.

Слід зазначити, що трудове законодавство України не регламентує трудо-правової відповідальності професійної спілки за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків, що є однією із ключових передумов послаблення захисту трудових прав працівників. Водночас корисним вбачається міжнародний досвід. У юридичній літературі підкреслюється, що у низці держав – членів ЄС та США – існує практика понесення професійною спілкою матеріальної відповідальності за невиконання своїх обов'язків. Крім того, передбачається також адміністративна і кримінальна відповідальність профспілкових функціонерів [10, с. 616].

У сучасних умовах видається за доцільне стимулювати діяльність професійних спілок що-

до розширення їхньої участі у формуванні сучасної моделі соціально-економічних відносин. Адже, як показує практика та досвід держав-членів ЄС, професійні спілки беруть участь у регулюванні досить широкого кола питань у сфері праці через участь у відносинах соціального партнерства. У юридичній літературі наводяться такі причини послаблення та невиконання функцій профспілками: вилучення профспілки зі звичних сфер діяльності та виробничої сфери; криза інтересів соціальних груп під час приватизації підприємств; недостатнє знання трудового законодавства та права соціального забезпечення, економіки [11, с. 9].

Характеризуючи правове становище професійної спілки за проектом Трудового кодексу [12], необхідно вказати, що його нормами чітко та комплексно не визначаються ці питання, хоча професійні спілки та їхні об'єднання визнаються суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах (ст. 20). При цьому трудо-правові повноваження та пов'язані з ними трудові права та обов'язки професійних спілок розташовані по усьому документу, що не сприятиме його ефективному застосуванню у разі ухвалення парламентом.

З огляду на вищезазначене, основними ключовими напрямками удосконалення правового становища професійної спілки за проектом Трудового кодексу є: законодавче визначення професійної спілки та її уповноважених виборних органів чи представника; визначення умов набуття професійною спілкою трудової правосуб'єктності; закріплення змісту трудової правосуб'єктності професійної спілки, обсягу її трудових повноважень; визначення форм представництва та захисту професійною спілкою прав та законних інтересів працівників; визначення правових основи взаємовідносин професійної спілки з працівниками, роботодавцем або уповноваженим ним органом, трудовим колективом, органами державної влади та місцевого самоврядування; визначення обов'язковою умовою звільнення працівника з роботи погодження із професійною спілкою; посилення участі професійних спілок у розробці та прийнятті актів трудового законодавства України; визначення підстав ліквідації професійної спілки.

Список літератури

1. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г. І. Чанишева ; Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 36 с.
2. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 /
3. В. В. Лазор ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2005. – 40 с.
4. Гетьманцева Н. Праводієздатність професійних спілок / Н. Гетьманцева, І. Козуб // Право України. – 2010. – № 12. – С. 122.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

5. Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудова прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. Ю. Нікіфоров ; Національний університет внутрішніх справ. – Х., 2005. – 18 с.
6. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок та форми її реалізації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Ф. А. Цесарський ; Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2004. – 21 с.
7. Кодифікація трудового законодавства України : [монографія] / Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.
8. Циганчук Н. А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н. А. Циганчук ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 20 с.
9. Лисяк О. І. Правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. І. Лисяк ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 20 с.
10. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [Підручник] / Н. Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
11. Чумаченко І. М. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод в сучасних умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І. М. Чумаченко ; Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2005. – 18 с.
12. Проект Трудового кодексу України. Законопроект, реєстр. № 1108 від 04.12.2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gska2.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

V. Kostyuk

PROBLEMS LABOUR LABOR LEGAL PERSONALITY TRADE UNION: THEORETICAL AND LEGAL ASPECTS

This article highlights the theoretical and legal aspects of the legal status of trade unions. The emphasis focuses on key structural elements of his legal status. Indicate on the problematic aspects of the draft Labour Code of Ukraine. Corresponding conclusions and suggestions.

Keywords: trade union, labor legal personality, labor capacity, labor and legal authority.

Матеріал надійшов 31.05.2012

УДК 347.44

Колінчук Х. Г.

ЗЛОВЖИВАННЯ СУБ'ЄКТИВНИМ ПРАВОМ НА ВІЛЬНЕ УКЛАДАННЯ ДОГОВОРУ

Обґрунтовано можливість визначення свободи договору як суб'єктивного цивільного права, що має низку особливостей. На основі зроблених висновків досліджено феномен зловживання цим правом та правові наслідки для уповноваженого суб'єкта, що допустив вчинення таких дій.

Ключові слова: зловживання суб'єктивним цивільним правом, свобода договору.

Одним з основоположних принципів цивільного права є свобода договору. Нормативне закріплення цього принципу міститься у статтях 3, 6 та 627 Цивільного кодексу України. Відповідно до змісту цих статей сторони є вільними в укладанні договору (мають право вибору – укласти договір чи не укласти його), мають право обирати контрагента, мають можливість визначити вид договору та його умови. Така законодавча дефініція дає нам підстави стверджувати,

що свободу договору можна розглядати як одне із суб'єктивних цивільних прав, адже традиційно суб'єктивне цивільне право визначається як міра можливої (дозволеної нормами права) поведінки уповноваженої особи.

Суб'єктивне цивільне право надає уповноваженій особі можливість вибору певної поведінки з метою досягнення бажаного результату (блага). При цьому особа при здійсненні свого права зобов'язана утримуватися від дій, які мо-