

ня діявущого гражданського за-
конодательства.

The article investigates the characteristics of subjects of the obligations for damages caused by the source of increased danger. It is concluded that the subjects of the obligations for damages caused by the source of increased danger are entity must refund damage source of increased danger, is the owner of the source of increased danger (debtor), on the one hand, and the injured person (the creditor), on the other hand. As a result of the preparation of the article studies a number of reasonable proposals for the use of existing *civi llaw* are made.

Література

1. Боброва Д. В. Проблемы деликтной ответственности в советском гражданском праве : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03 / Д. В. Боброва. — Х., 1988. — 56 с.
2. Цивільні правовідносини : навч. посіб. / Є. О. Харитонов, О. І. Харитонова. — К. : Істина, 2008. — С. 285–295.
3. Цивільне право України. Академічний курс : підручник. У 2 т. Т. 2. Особлива час-

тина / за заг. ред. Я. М. Шевченко. — К. : ІнЮре, 2003. — С. 323.

4. Загорулько А. И. Обязательства по возмещению вреда, причиненного субъектами гражданского права / А. И. Загорулько. — Х. : Консум, 1996. — 112 с.

5. Ківалова Т. С. Деякі питання характеристики суб'єктів зобов'язань відшкодування шкоди // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». — 2008. — Т. 21, № 1. — С. 132–138.

6. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40, 41, 42, 43, 44, 45–46, 47–48. — Ст. 356 ; Офіційний вісник України. — 2003. — № 11. — Ст. 461.

7. Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди : Постанова Пленуму Верховного Суду № 6 від 27.03.92 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.rada.gov.ua

8. Узагальнення судової практики розгляду судами цивільних справ про відшкодування шкоди, завданої джерелом підвищеної небезпеки [Електронний ресурс] / Судова палата у цивільних справах апеляційного суду Одеської області. — Режим доступу : court.gov.ua/sud1590/generalization/generalization4/

УДК 349.2(477)

Д. Приміч,

асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЗМІСТ ПРАВА НА КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ

Суб'єктивне право визначається у правовій науці як такі, що гарантуються законом, вид і міра можливої або дозволеної поведінки особи [1]. М. І. Матузов у структурі суб'єктивного права виділяє, як мінімум, чотири елементи: 1) можливість позитивної поведінки самої правомочної особи, тобто право на власні дії; 2) можливість вимагати відповідної

поведінки від правозобов'язаної особи, тобто право на чужі дії; 3) можливість вдатися до державного примусу у разі невиконання противною стороною свого обов'язку (домагання); 4) можливість користуватися на основі даного права певним соціальним благом. Іншими словами, суб'єктивне право може виступати як право-поведінка, право-вимога,

право-домогання і право-користування [1]. Залежно від характеру і стадії реалізації того чи іншого суб'єктивного права на перший план у ньому може виходити одна із зазначених можливостей, як правило — перша. У цілому усі чотири компоненти в їх єдності складають зміст і структуру суб'єктивного права як загального поняття.

Кожна із складових суб'єктивного права іменується правомочністю. У різних суб'єктивних правах їх більше або менше. Якщо у змісті права власності нараховується три правомочності, то у змісті соціальних прав — п'ять — сім.

Право на колективні переговори є колективним трудовим правом як різновид соціальних прав. Метою даного дослідження є визначення змісту права на колективні переговори за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України.

Згідно із ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» будь-яка із сторін не раніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Зі змісту даної статті вбачається, що ініціатором колективних переговорів вправі виступити будь-яка із сторін. Закон зобов'язує другу сторону протягом семи днів розпочати переговори. Сторона, яка виступила ініціатором колективних переговорів, вправі не тільки проявити таку ініціативу, але й вимагати від іншої сторони вступити в переговори. У зв'язку з чим у структурі права на колективні переговори слід виділяти такі правомочності, як право виступити з ініціативою розпочати колективні переговори та право вимагати від іншої сторони вступити в переговори.

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод закріплено у ст. 4 Закону України «Про колективні переговори і угоди». Недоліком зазначеної статті є те, що у ній йдеться лише про відповідне право найманих працівників, яке від їхнього імені реалізується їх представниками. У зв'язку з цим необхідно доповнити

частину першу ст. 4 Закону положенням про те, що роботодавцям, їх організаціям та об'єднанням надається право на ведення колективних переговорів, консультацій та укладення колективних договорів, угод, їх зміну та доповнення у порядку, встановленому законодавством. Зазначену прогалину усунуто у проекті Трудового кодексу України: у ст. 26 серед основних прав роботодавця передбачено право на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних угод, договорів.

Право на колективні переговори як складне суб'єктивне право включає поряд із названими вище правомочностями також правомочності з визначення строків, місця і порядку ведення переговорів; утворення робочої комісії з представників сторін для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди; проведення консультацій, експертиз; отримання необхідної інформації для ведення колективних переговорів; використання примирних процедур для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів; створення умов у вигляді гарантій і компенсацій особам, які беруть участь у колективних переговорах.

Однією з правомочностей у змісті права на колективні переговори є право на отримання необхідної інформації. Рекомендація Міжнародної організації праці № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. передбачає вживання при потребі відповідних до національних умов заходів, щоб сторони мали доступ до інформації, потрібної для компетентного ведення переговорів (п. 7). З цією метою: а) роботодавці приватного й державного секторів повинні на прохання організацій працівників подавати інформацію про соціально-економічне становище виробничого підрозділу, в рамках якого ведуться переговори, та підприємства в цілому, потрібну для компетентного ведення переговорів; якщо розголошення частини цієї інформації може завдати шкоди підприємству, її надання може бути обумовлено зобов'язанням вважати її до потрібної міри конфіденційною; надання інформації

ції могло б визначитись угодою, укладеною між сторонами, які ведуть колективні переговори; б) державні органи повинні подавати потрібну інформацію про загальне соціально-економічне становище країни і відповідної галузі тією мірою, наскільки розголошення такої інформації не завдає шкоди національним інтересам [2].

Згідно із частиною сьомою ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання. Якщо інформація становить службову або комерційну таємницю, роботодавець не має права відмови в її наданні. Закон передбачає обов'язок учасників переговорів не розголошувати такі дані. Водночас у Законі України «Про колективні договори і угоди» не передбачена відповідальність за розголошення учасниками переговорів даних, що є державною або комерційною таємницею. У ст. 10 Закону також відсутня відсылка на загального характеру про притягнення до відповідальності у порядку, передбаченому законодавством.

У зв'язку з цим представляють інтерес для національного законодавця положення частин сьомої та восьмої ст. 37 Трудового кодексу Російської Федерації. Згідно із частиною сьомою зазначеної статті сторони повинні надавати одна одній не пізніше двох тижнів з дня отримання відповідного запиту інформацію, яку вони мають, що є необхідною для ведення колективних переговорів. Видається доцільним встановлення максимального терміну для надання необхідної інформації й у частині сьомій ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди». Відповідно до частини восьмої ст. 37 ТК РФ учасники колективних переговорів, інші особи, пов'язані з веденням колективних переговорів, не повинні розголошувати отримані відомості, якщо ці відомості належать до

охоронюваної законом таємниці (державної, службової, комерційної та іншої). Особи, які розголосили зазначені відомості, притягаються до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової, кримінально-правової відповідальності у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими федеральними законами. Перевагою ТК РФ є не тільки встановлення юридичної відповідальності осіб, які розголосили відомості, що складають охоронювану законом таємницю, а й конкретизація видів такої відповідальності. Пунктом сьомим ст. 243 ТК РФ передбачена також повна матеріальна відповідальність працівника за розголошення відомостей, що складають охоронювану законом таємницю (державну, службову, комерційну або іншу), у випадках, передбачених федеральними законами. Аналогічна норма у ст. 134 КЗпП відсутня.

Недосконалим залишається у структурі права на колективні переговори юридичне забезпечення правомочності на створення умов у формі компенсацій і гарантій для осіб, які беруть участь у колективних переговорах. У законодавстві більшості зарубіжних країн це питання вирішується у договірному порядку. Так, згідно із ст. 132-17 Трудового кодексу Франції [3] у галузеві договори, професійні та міжпрофесійні угоди повинні включатися положення про форми здійснення права залишати роботу, компенсацію втрат у заробітній платі або її збереження, у тому числі виплати заробітної плати працівникам, які беруть участь у колективних переговорах, зборах паритетних органів згідно з цими договорами. У національному законодавстві гарантії та компенсації на період переговорів закріплені у нормативному порядку (ст. 12 Закону «Про колективні договори і угоди»). Втім, це не виключає можливості сторін конкретизувати зазначені гарантії та компенсації, а також підвищити їхній рівень.

Передбачені на законодавчому рівні гарантії та компенсації можна поділити на дві групи. Перша група пов'язана із звільненням з основної роботи зі збереженням середнього заробітку. Зазна-

чені гарантії та компенсації передбачені ст. 12 Закону «Про колективні договори і угоди», згідно з якою особи, які беруть участь у переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою. Друга група гарантій та компенсацій стосується захисту прав представників працівників у колективних переговорах. За відсутності спеціальної норми застосовуються положення ст. 252 КЗпП, якою передбачені гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів. Йдеться про зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є. Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок). Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш як 2 години на тиждень.

Статтею 252 КЗпП передбачені й інші гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів. Крім того, частиною восьмою зазначеної статті передбачається можливість надання зазначеним працівникам на підприємстві за рахунок його коштів додаткових пільг, якщо це передбачено колективним договором.

Слід звернути увагу на відсутність законодавчого закріплення гарантій для представників працівників, які обираються на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів за відсутності первинної профспілкової організації і є стороною колективного договору відповідно до ст. 12 КЗпП. Про таких представників йдеться у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», у частині другій якої суб'єктами сторони працівників на локальному рівні визнаються первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності — вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. Відсутність законодавчого закріплення гарантій для останніх суперечить положенням Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються 1971 р. та Рекомендації № 143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються [4].

Право на колективні переговори забезпечується примусовою силою держави у разі невиконання вимог зобов'язаною особою. Статтею 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачена відповідальність осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, за навмисне порушення передбаченого частиною третьою ст. 10 Закону семиденного строку, протягом якого друга сторона повинна розпочати переговори, за незабезпечення роботи відповідної комісії у визначені сторона-

ми строки у вигляді штрафу, а також дисциплінарна відповідальність. Статтею 19 Закону встановлена дисциплінарна та адміністративна відповідальність зазначених вище осіб за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. Адміністративну відповідальність за названі порушення особи, зазначені у ст.ст. 17 та 19 Закону, несуть перед державою, а не перед іншою стороною колективних переговорів. В даному випадку держава виступає третім учасником, що забезпечує обов'язковість колективних переговорів, не втручаючись у самі переговори. Пряме втручання держави з метою покласти край колективним переговорам (наприклад, через примусове звернення до арбітражу без згоди сторін у переговорах) може здійснюватися лише у межах, встановлених ст. 31 «Обмеження» Європейської соціальної хартії [5].

Водночас, як слушно зауважує Г. І. Чанишева, притягнення до відповідальності представників власників і працівників ще не гарантує, що після цього буде розпочато переговори. Законом не передбачена можливість примусу до проведення переговорів, тому нерідко після притягнення до відповідальності колективний договір, угода так і не укладаються [6]. Це означає, що чинним законодавством не гарантується така правомочність у структурі права на колективні переговори, як право домагання, яке, вже відзначалося, полягає у можливості привести в дію апарат примусу проти зобов'язаної особи, тобто право на примусове виконання обов'язку.

Для практичного вирішення ситуації, що склалася, слід погодитися з висновком Г. І. Чанишевої про те, що ухилення роботодавця від участі у переговорах є підставою для звернення профспілок до судового захисту своїх прав, передбаченого ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». У даному випадку суд повинен винести рішення про зобов'язання роботодавця вступити у колективні переговори. Вочевидь, що у судовому порядку має можливість вимагати від

профспілкової сторони вступити у колективні переговори й роботодавець, коли він виступає з ініціативою розпочати переговори, а інша сторона ухиляється від участі у них. Хоча у чинному КЗпП основні трудові права роботодавця, у тому числі право на захист своїх трудових прав, не закріплені. Не усунуто зазначену прогалину й у ст. 26 «Основні права роботодавця» проекту Трудового кодексу України. У зв'язку з цим зазначену статтю необхідно доповнити правом роботодавця на захист своїх трудових прав, у тому числі й у суді.

Ключові слова: колективні трудові права, право на колективні переговори, працівники та їх представники, роботодавці та їх представники.

У статті досліджується зміст права на колективні переговори як колективного трудового права за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України. Вносяться пропозиції щодо удосконалення законодавчого закріплення змісту права на колективні переговори.

В статье исследуется содержание права на коллективные переговоры как коллективного трудового права по действующему законодательству и проекту Трудового кодекса Украины. Вносятся предложения по совершенствованию законодательного закрепления права на коллективные переговоры.

The article investigates the content of the right collective negotiations as collective labour law according to the effective legislation and the draft of Labour Code of Ukraine. The article also contains recommendations aimed at affirming the legally stipulated right to collective negotiations.

Література

1. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юристъ, 2007. — С. 525.
2. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. //

Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці, 1965–1999. — Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. — Т. II. С. 1184–1185.

3. Трудовое право Франции : сб. нормат. актов. — М., 1985. — С. 65.

4. Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються 1971 р. та Рекомендація МОП № 143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей,

які їм надаються 1971 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці, 1965–1999. — Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. — Т. II. — С. 962–968.

5. Европейская социальная хартия : справочник : пер. с фр. — М. : Междунар. отношения, 2000. — С. 148.

6. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. — О. : Юрид. л-ра, 2001. — С. 135.

УДК 343.13(477)

А. Бардаш,

асистент кафедри кримінального процесу
Національного університету «Одеська юридична академія»

ДО ПИТАННЯ ЩОДО ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ КРИМІНАЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ФОРМИ

Принцип рівності громадян перед законом і судом (ст. 24 Конституції України) передбачає, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [1]. З цього можна зробити висновок, що і провадження у випадку вчинення злочину повинно здійснюватися за однаковими правилами до всіх категорій громадян. Наука кримінального процесу для визначення цих правил використовує термін «кримінально-процесуальна форма».

Завдання кримінального судочинства полягає у швидкому і повному розкритті злочинів та викритті винних — поєднується з охороною прав та законних інтересів фізичних і юридичних осіб, які беруть у ньому участь, і забезпечення правильного застосування Закону з тим, щоб кожний, хто вчинив злочин,

був притягнутий до кримінальної відповідальності і жоден невинний не був покараний [1]. Також до завдань належить регламентація діяльності учасників кримінального судочинства. Кримінально-процесуальна діяльність повинна здійснюватися у визначеному законом порядку, з особливою послідовністю дій та гарантувати належний захист їх прав та законних інтересів.

Кримінальний процес нашої держави регулярно зазнає певних змін, спрямованих на формування нової моделі судочинства.

Суттєві новації, закріплені у новому Кримінально-процесуальному кодексі, який набере чинності 19 листопада 2012 року, дає нам змогу дійти висновку про прагнення законодавця надати охоронного характеру вітчизняному кримінальному процесу, призначенням якого буде не тільки швидке і повне розкриття та розслідування злочину і притягнення винних до кримінальної відповідальності, а й захист та відновлення прав та законних інтересів фізичних та юри-