

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЦИВІЛЬНОГО, ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

як виникають в силу реалізації повноваження представника і наділяють особу, яку представник представляє, певними правами та обов'язками з вчинених представником дій.

Підставами виникнення представництва можна визначити: 1) укладання договору – договір доручення, договір про патронат, договір транспортного експедирування, трудовий договір; 2) народження дитини (усиновлення), посвідчене в установленому законом порядку; 3) адміністративний акт (призначення опікуном над малолітніми або недієздатними чи над майном, призначення помічником); 4) акт уповноваженого на те органу державної влади чи органу місцевого самоврядування (при представництві інтересів держави).

Представництво поетапно може створювати відносини між трьома суб'єктами: особою, яку представляють (принципалом, довірительом), представником (повіреном) та третьою особою. В якості останніх не завжди може виступати будь-який суб'єкт цивільного права. Якщо це принципал (особа, яку представляють), то вимоги до обсягу його правосуб'єктності необхідно висувати залежно від виду представництва про яке йде мова (законне чи добровільне). Хоча, як висновок, в ролі особи, яку представляють може виступати як дієздатна так і недієздатна особа. Якщо це представники, то правосуб'єктність останніх можуть мати повністю дієздатні громадяни (незалежно від того чи набули вони дієздатність з досягненням необхідного віку чи шляхом емансипації) – в межах якої вони вважаються здатними до самостійного вчинення правочинів. Щодо обмежено дієздатних осіб, доцільно було б якби останнє мало собою припинення відносин представництва між обмежено дієздатним та його малолітніми дітьми в сфері майнових прав та обов'язків останніх незалежно від наявності іншого з батьків.

Отже, представництво є особливим правовим інститутом, який дає можливість особам, як юридичним так і фізичним, розширити сферу свого юридичного впливу та забезпечити здійснення суб'єктивних прав та обов'язків з допомогою інших осіб. Представництво є структурно-складним, тристороннім, таким, що поетапно розвивається правовідношенням, в силу якого одна особа (представник) має право виступати від імені іншої (яку представляє). Відносини представництва є немайновими та організаційно-складними; складаються із внутрішніх відносин та зовнішніх.

Бондар Олександр Сергійович,
кандидат юридичних наук,
старший викладач
кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного
факультету
Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Відповідно до ч. 1 ст. 43 Конституції України «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1].

Трудове право України – одна з провідних та важливих галузей у системі права нашої держави, оскільки воно відіграє основну роль у регулюванні відносин найманих працівників із роботодавцем незалежно від форм власності та організаційно-правових форм.

Відповідно до ст. 3 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) зазначено, що «законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами» [2].

Отже, можна сказати, що Трудове право України – це самостійна галузь права, яка становить систему правових норм, що регулює суспільні трудові та пов'язані з ними відносини між працівником та його роботодавцем. З приводу організації праці та реалізації кожного свого права на працю. Трудові відносини це по суті те на що спрямовані і що регулюють норми трудового права. Трудові відносини являють собою суспільні виробничі відносини, що складаються в процесі застосування праці, коли певний працівник приймається на підприємство, в установу, організацію

для виконання певної роботи (трудової функції) з підпорядкуванням установленому трудовому розпорядку [3, с. 12].

Правове регулювання трудових відносин в Україні вже досить тривалий час знаходиться в стані переходу від радянської до ринкової системи економіки. Досі ця сфера регулюється Кодексом законів про працю України (далі – КзпП) від 1971 р. За майже 50 років Кодекс зазнав близько 130-ти змін, найважливіші з яких були здійснені з часу здобуття Україною незалежності. Ринкові зміни, що продовжуються в нашій країні, об'єктивно потребують зміни чинного трудового законодавства. Україна, ставши на шлях побудови демократичної та правової держави, має здійснювати заходи щодо оновлення правової системи, яка б знаходилась у відповідності пріоритетам, пов'язаним із правами і свободами людини та громадянина. Тому сьогодні прозора видно, що чинний Кодекс законів про працю України не відповідає як сучасним вітчизняним реаліям, так і міжнародному досвіду регулювання відносин у сфері трудових відносин. Необхідність змін у регулюванні трудових відносин не просто очевидна, а є нагальною потребою сьогодення [4, с. 132].

Необхідність у прийнятті Трудового кодексу України після тривалого реформування економіки нашої держави є більш ніж очевидною. На даний час можна казати про реальність комплексного правового забезпечення більшості сфер трудових відносин на довгострокову перспективу, без внесення суттєвих змін у майбутньому. Сьогодні маємо напрацьований практичний досвід здійснення державної політики у сфері праці в умовах ринкової економіки, а отже і потреби в кардинальних змінах у регулюванні трудових відносин практично немає. Об'єм питань щодо проблем у сфері нормативно-правового регулювання праці зростає до удосконалення виконавчої техніки реалізації політики праці. Практично сформовано політику зайнятості та випробувано головні її інструменти. Відпрацьовано механізми регулювання у сфері захисту заробітної плати, нормування та охорони праці, вирішення трудових спорів, тощо.

Інакше кажучи сучасна та ефективна кодифікація трудового права цілком реальна і необхідна. Іншою істотною причиною новітньої кодифікації трудового права є необхідність його узгодження з міжнародним та європейським правом. Насамперед мається на увазі забезпечення виконання Україною міжнародних зобов'язань, що випливають із ратифікованих конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП), а також узгодженості трудового права України із Європейською соціальною хартією. Однією із головних проблем нашого суспільства є забезпечення балансу інтересів працівника і роботодавця. Створення ефективних національних та правових механізмів захисту трудових прав працівників показує рівень розвитку більшості країн на їх шляху до побудови правової держави. Новий Трудовий кодекс має стати наступним після Конституції України законодавчим актом, що регулює будь-які трудові відносини. Крім того, він повинен відігравати основну роль у соціально-трудої сфері як закон прямої дії. Це дозволить вимагати відповідності Трудовому кодексу всіх законів, що регулюють працю спеціальних суб'єктів (наприклад державних службовців) [5, с. 71].

Необхідно зазначити, що на даний момент проект Трудового кодексу України містить масу позитивних положень щодо регулювання трудових відносин. Зокрема, серед основних можна виділити:

- 1) втілення теоретичних підходів щодо розмежування трудових відносин на індивідуальні та колективні, визначення правових основ регулювання трудових відносин;
- 2) значне розширення змісту поняття дискримінації у трудових відносинах, визначення поняття примусової праці (статті 3, 4 Проекту);
- 3) детальна регламентація питань прав та обов'язків працівника та роботодавця (статті 20–25, 28–29);
- 4) закріплення вдосконаленого поняття трудового договору, його обов'язкових умов (ст. 31), поняття трудової функції (ст. 32);
- 5) закріплення досить актуального сьогодні інституту надомної праці (ст. 42), визначення особливостей трудових відносин між працівником та роботодавцем – фізичною особою (статті 306 – 313);
- 6) ґрунтовне врегулювання процедури розірвання трудових відносин;
- 7) закріплення поширення трудових відносин на державних службовців, прокурорів, суддів (ця норма «мовчазно» існувала, хоча й не була закріплена в трудовому законодавстві);
- 8) визначення меж застосування трудового законодавства (ст. 5);

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЦИВІЛЬНОГО,
ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

9) встановлення презумпції тлумачення неоднозначних (таких, що діють на користь працівника і роботодавця одночасно) норм на користь працівника (ч. 2 ст. 16);

10) встановлення широкого комплексу загальних засад трудового права, що не тільки несуть у собі загальноправову ідейну цінність, а й можуть бути використані при врегулюванні трудових правовідносин за аналогією права (зокрема судом як додаткове джерело для прийняття справедливих рішень, спрямованих на захист трудових прав працівників);

11) збереження важливого правила, що міститься в ст. 9 КЗпП, згідно з яким умови трудових договорів, що погіршують становище працівників порівняно з рівнем прав та гарантій, встановлених трудовим законодавством, є автоматично недійсними (нікчемними);

12) більш детальне врегулювання порядку відсторонення працівника від роботи у разі його прибуття на роботу в стані сп'яніння;

13) закріплення новітньої позитивної норми, відповідно до якої звільненню повинно передувати надання можливості працівнику довести свій рівень трудової кваліфікації, додержання трудової дисципліни, правомірності власних дій чи бездіяльності;

14) закріплення новітнього інституту соціального діалогу [6].

Окрім позитивності та загальної цінності проекту, варто зазначити й на недоліки, які потребують усунення.

На жаль, у проекті Трудового кодексу вбачається тенденція до звуження змісту та обсягів існуючих прав і гарантій найманих працівників і, разом із тим, розширюються права роботодавця, що порушує принципи, визначені у статтях 22, 43 Конституції України. Також слід звернути увагу на певні новели проекту Трудового кодексу, які, можуть не призвести до позитивних наслідків. Так, проектом Трудового кодексу встановлюється право роботодавця на дострокове надання щорічної трудової відпустки працівникам за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації, що є новою нормою порівняно з чинним Кодексом законів про працю України та Законом України «Про відпустки». Крім того, при достроковому наданні відпусток роботодавця має право не надавати пільги категоріям працівників, які мають право на отримання відпусток у зручний для цих працівників час (неповнолітні працівники, працівники із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до 15-ти років або дитину-інваліда, інваліди тощо).

Також варто сказати, що проект Трудового кодексу так само як і КЗпП не втілює та не дає визначення у своїх нормах саме механізму правового регулювання звільнення працівника у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Відсутня правова регламентація саме процедури звільнення за такої підстави.

У цілому проект Трудового кодексу, маючи деякі прогресивні положення, не дає реальних гарантій соціального захисту найманих працівників, створює нерівні умови праці для працівників великих та малих підприємств, усуває реальний вплив профспілок на роботодавця за порушення багатьох прав робітників. Беручи до уваги особливий вплив Трудового кодексу України на суспільні відносини та його значення для кожної людини, необхідність створення сприятливих умов для праці, оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин, підвищення життєвого рівня та поліпшення соціальної забезпеченості населення та соціального добробуту населення, досягнення і підтримання якомога вищого і стабільного рівня зайнятості, захищати право працівника заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає, слід зробити висновок, що попри наявні у проекті Трудового кодексу прогресивні засади він потребує подальшого доопрацювання. Законотворці повинні віднайти баланс інтересів працівників та роботодавців та з огляду на це прийняти відповідні норми.

Бібліографічні посилання:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141.
2. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. ст. 375.
3. Кисельова О. І. Трудове право України : навч. посіб. / О. І. Кисельова, Т. А. Кобзєва. Суми : Сумський державний університет, 2017. 309 с.
4. Щотова Ю. М. Реформа трудового законодавства України: стан та перспективи розвитку / Ю. М. Щотова // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення :

тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7–8 жовт. 2011 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Кроссрууд, 2011. С. 132–134.

5. Ярошенко О. М. Кодифікація національного законодавства про працю: сучасний стан і перспективи / Ярошенко О. М. // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8–9 жовт. 2010 р.). Х. : Кроссрууд, 2010. С. 67–72.
6. Проект Трудового кодексу України URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Калініченко Зоя Дмитрівна,

кандидат економічних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

юридичного факультету

Дніпропетровського державного університету

внутрішніх справ

ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ БОРОТЬБИ ЗІ ЗЛОВЖИВАННЯМИ З БОКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАЖОРИТАРНИХ УЧАСНИКІВ

В теорії корпоративного права похідний позов — це позов учасника (акціонера) компанії, який він подає від імені компанії до третьої особи (як правило, директора компанії). Похідний позов є засобом захисту інтересів компанії, а не її акціонера, і застосовується лише тоді, коли органи управління компанії ухиляються від подачі позову до особи, яка завдала компанії збитків.

Останнім часом законодавство України зазнає досить значних змін, які в тому числі пов'язані з частковим приведенням у відповідність до вимог європейського законодавства. Позитивна ініціатива щодо запровадження інституту похідних позовів містить і деякі неузгодженості з іншими законодавчими актами, що при практичній реалізації має наслідком різний підхід до вирішення судових спорів.

Стосовно корпоративних відносин в Україні діє Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» № 289-VIII, від 07 квітня 2015 року. Даним Законом передбачається підвищити рівень захисту прав інвесторів через введення в тому числі і такого інструменту захисту, як запровадження похідного позову (право міноритарного акціонера подати позов в інтересах товариства про відшкодування збитків). Серед інших інструментів затверджені:

- впровадження відповідальності посадових осіб господарських товариств у випадку завдання шкоди товариству їхніми неправомірними діями;
- встановлення порядку визнання правочину, вчиненого посадовою особою, недійсним та повернення прибутку, отриманого за правочином;
- надання права позивачу на отримання відшкодування від товариства своїх витрат у зв'язку з судовим розглядом справи за позовом до посадової особи товариства про відшкодування завданих товариству збитків – у межах фактично одержаних товариством сум;
- створення умов для переходу квазі-публічних акціонерних товариств у приватну форму;
- введення інституту «незалежних директорів», які будуть представляти інтереси міноритарних акціонерів у публічних акціонерних товариствах;
- встановлення детального регулювання угод із заінтересованістю, яке буде враховувати інтереси всіх акціонерів.

Суть інституту похідного позову механізму полягає в наданні права учасникам господарських товариств подавати позови в інтересах товариства для притягнення до відповідальності посадових осіб товариства за збитки, завдані незаконними діями або бездіяльністю посадових осіб.

Захист міноритарних учасників товариств вже протягом багатьох років практикується у Великій Британії, США, Чилі, Кореї, та багатьох країнах Євросоюзу. Виникнення інституту похідного позову пов'язане з тим, що дуже часто власники великих пакетів акцій та топ-менеджмент компаній зловживають своїми правами і діють не в інтересах компанії, а у своїх власних, при цьому