

- ² Мілан Бартошек. Римське право. – М., 1989. – С. 128, 130, 151, 319.
- ³ Нагребельний В. П. Ділова репутація // Юридична енциклопедія: в 6 т./ Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.» –1998. – Т. 2: Д-Й. – 1999. – С. 211.
- ⁴ Плотников В. Деловая репутация как объект гражданско-правовой защиты // Хозяйство и право. – 1995. – № 11. – С. 95.
- ⁵ Штефан А. Честь, гідність і ділова репутація як об'єкт захисту в цивільному судочинстві // Вісник законодавства України. – 2001. – № 10. – С. 30.
- ⁶ Анисимов А. Л. Честь, достоинство, деловая репутация: гражданско-правовая защита. – М.: Юристъ, 1994. – С. 15.
- ⁷ Панкратова Н. А. Особенности производства по делам о защите чести, достоинства и деловой репутации // Арбитражный и гражданский процесс. – 2001. – № 2. – С. 23.
- ⁸ Красавчикова Л. О. Компенсация морального вреда субъектам экономической деятельности в случаях причинения вреда их деловой репутации // Академический юридический Журнал. – <http://www.advocat.irk.ru/aum/4/4/1.htm>.
- ⁹ Галянтич М. Захист ділової репутації: цивільно-правові проблеми // Право України. – 2001. – № 1. – С. 98.
- ¹⁰ Дахно И. Недобросовестная конкуренция и промышленная собственность в Украине // Предпринимательство, хозяйство и право. – 1996. – № 11. – С. 31.
- ¹¹ Малеина Н. М. Защита чести, достоинства и деловой репутации // Законодательство и экономика. – 1993. – № 24. – С. 18.
- ¹² Красицька Л. В. Цивільно-правове регулювання особистих немайнових прав громадян: Монографія. – Донецьк. ДІВС МВС України, 2002. – С. 152.
- ¹³ Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К.: Укр. енциклопедія, 1998. – Т. 1, 2. – С. 211.
- ¹⁴ Анисимов А. Л. Честь, достоинство, деловая репутация: гражданско-правовая защита. – М.: Юристъ, 1994. – С. 15.
- ¹⁵ Закон України «Про внесення змін і доповнень до положень законодавчих актів України, що стосуються захисту честі і гідності та ділової репутації громадян і організацій» від 6 травня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 24. – С. 239.
- ¹⁶ Цивільний процесуальний кодекс України. Законодавство зі змінами та допов. станом на 15 вересня 2009 р. (відповідає офіц. тексту). – К.: Паливода А. В., 2009.
- ¹⁷ Постанова Пленуму Верховного Суду України від 27.02.2009 р. № 1 «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» // Вісник Верховного суду України, 2009. – № 3. – С. 7.

Резюме

Наукове дослідження містить комплекс теоретичних і практичних питань, пов'язаних із правовою природою ділової репутації юридичної особи. У роботі здійснюється ретроспективний аналіз ідеї ділової репутації в праві, досліджуються загальні тенденції її розвитку та визначається її правовий статус як об'єкта цивільних прав.

Ключові слова: репутація, ділова репутація, юридична особа, охорона ділової репутації.

Résumé

Научное исследование содержит комплекс теоретических и практических вопросов, связанных с правовой природой деловой репутации юридического лица. В работе осуществляется ретроспективный анализ идеи деловой репутации в праве, исследуются общие тенденции ее развития, и определяется ее правовой статус как объекта гражданских прав.

Ключевые слова: репутация, деловая репутация, юридическое лицо, охрана деловой репутации.

Summary

The scientific research contains a set of theoretical and practical exercises dealing with legal nature of a legal entity's reputation. The work represents the retrospective analysis of the idea of legal reputation in law, studies general tendency of its development and defines its legal status as of an object of civil rights.

Key words: reputation, legal reputation, legal entity, protection of legal reputation.

Отримано 9.09.2010

О. М. ДУЮНОВА

Оксана Миколаївна Дуюнова, кандидат юридичних наук, доцент Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КЛАСИФІКАЦІЇ УГОД ПРО ПРАЦЮ

Право на працю, закріплене в Конституції України, зумовлює існування різних форм реалізації цього права, опосередковання яких забезпечується різними договорами із застосуванням праці. Усі трудові відноси-

О. М. Дуюнова, 2010

ни незалежно від того, що є фактичною підставою їх виникнення, у своїй основі мають угоду. Угоди про працю – це свідомі правомірні дії суб'єктів, наділених необхідним обсягом трудової правосуб'ектності, вчинені з метою досягнення матеріальних чи інших благ шляхом правового опосередкування праці. Виходячи з даного визначення, слід зазначити, що угоди про працю – багатоаспектна категорія, це зумовлює необхідність класифікувати їх за різними критеріями.

У теорії трудового права наголошувалося на тому, що правове регулювання трудових відносин забезпечується за допомогою нормативних договорів (наприклад, генеральна, галузева, регіональна угоди, колективний договір тощо) та ненормативних договорів (наприклад, про впровадження винаходів і раціоналізаторських пропозицій), що укладаються роботодавцем та профспілкою, так і індивідуальних договорів, що укладаються між працівником і роботодавцем. Така позиція виходить з наявності в праві двох типів договорів, відзначених ще М. Г. Александровим¹, нормативних (угод про норми) і договорів – угод як підстав виникнення правовідносин. Крім угод про працю як єдиної підстави застосування праці, трудове право знає й інші угоди. Зокрема, це угоди – договори про умови праці, що широко застосовуються при регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин.

Класифікуючи ці угоди за суб'єктом можна визначити, що з метою врегулювання трудових відносин укладаються нормативні договори між роботодавцем та профспілкою: 1) генеральна угода; 2) галузева угода; 3) регіональна угода; 4) колективний договір, та індивідуальні договори між працівником і роботодавцем. До індивідуальних договорів відносяться: 1) трудовий договір; 2) контракт як вид трудового договору; 3) інші договори, які встановлюють умови праці, а саме договори про: повну індивідуальну, бригадну матеріальну відповідальність, установлення випробувального строку, суміщення професій, посад, заміну тимчасово відсутнього працівника, неповний робочий час, переведення на іншу роботу, зміну істотних умов праці, подовження дії строкового трудового договору, поділ робочого дня на частини, нерозголошення комерційної таємниці тощо.

Залежно від сфери регулювання трудових відносин можна виділити: 1) договори, які укладаються на централізованому рівні: а) генеральна угода; б) галузева угода; в) регіональна угода; г) інші угоди, які можуть укладатися на будь-якому рівні соціального партнерства з окремих питань регулювання колективних відносин; та 2) договори, які укладаються на локальному рівні: а) колективний договір; б) інші договори, які можуть укладатися на виробничому рівні з окремих питань регулювання колективних відносин; та 3) договори, які укладаються на індивідуальному рівні: а) трудовий договір; б) контракт як вид трудового договору; в) інші договори, які встановлюють умови праці.

Таким чином, правове регулювання трудових відносин здійснюється як на централізованому рівні шляхом встановлення імперативних норм, так і шляхом колективно-договірного регулювання, у тому числі, колективними договорами, галузевими, регіональними та генеральною угодами.

За метою виникнення правовідносин та їх результатами угоди про працю можна поділити на: 1) договори про працю, що є підставою виникнення трудових правовідносин; 2) договори про працю, що є підставою виникнення цивільних правовідносин або цивільно-правові договори про працю. До першої групи належать: а) трудовий договір; б) контракт як вид трудового договору. До другої групи належать: а) договір підряду; б) договір доручення; в) договір надання послуг; г) авторський договір тощо.

Слід зауважити, що сама по собі назва того чи іншого договору не може бути достатньою підставою для розмежування договорів, що є підставою виникнення трудових правовідносин, від суміжних цивільно-правових договорів про працю. Так, на практиці ѹ трудовим договорам, і договорам підряду з фізичною особою надають форму “трудової угоди”. Розмежування різних видів договорів у таких випадках можливе лише на підставі детального вивчення їх змісту.

За ступенем особистої свободи і самостійності працівника в процесі його трудової діяльності угоди про працю можна поділити на дві групи: 1) договори про працю з обмеженням особистої свободи працівника в процесі його діяльності. До них відносяться: а) трудовий договір, б) контракт як вид трудового договору; 2) договори про працю без обмеження особистої свободи працівника в процесі його діяльності. До них відносяться: а) договір підряду; б) договір доручення; в) договір надання послуг; г) авторський договір.

У залежності від включення особи, чия праця використовується, у відносині власності, угоди про працю можна поділити на три групи: 1) угоди (договори) про найм праці. До цієї групи належать: а) трудовий договір; б) контракт як вид трудового договору; 2) договори про працю на своїх засобах та знаряддях виробництва (на своїй власності). До цієї групи належать: а) договір підряду; б) договір доручення; в) договір надання послуг; г) авторський договір (якщо інше не передбачено договором).

У випадках, коли у групі осіб, які застосовують працю, з'являється спільне майно, і коли вони реалізують свої господарські функції щодо цього майна, то ці особи перестають бути тільки найманими працівниками, включаються у відносині власності і стають членами (учасниками) товариства, установи. Відповідно ми виділяємо третю групу угод про працю: 3) угоди (договори) товариства або договори, що опосередковують сумісну трудову діяльність.

Ще на початку століття видатний вчений Л. С. Таль, якому належить пріоритет у виділенні трудового договору з цивільно-правових договорів, так визначав суть договору товариства. «Відмінна ознака товариства, – писав Л. С. Таль, – полягає в існуванні нейтральної сфери, в якій всі учасники є господарями. Між ними за договором або законом певним чином розподіляються господарські функції, невигоди та вигоди, отримані з цієї сфери... Для того, щоб відмежувати працівника від учасника товариства, необхідно з'ясувати, ко-

му саме безпосередньо за змістом договору... дістаються результати його роботи, або надходять вони до нейтральної сфери, в якій і він бере участь на правах господаря, або ж виключно до роботодавця. У першому випадку він повинен розглядатися як учасник товариства. Якщо ж право працівника вичерпується вимогою винагороди за свою працю..., а щодо всього іншого він перебуває в положенні особи, яка веде чужу справу, обслуговує чужу господарську сферу, він не товариш, а найманий працівник»².

Таким чином, можна виділити другу групу договорів, до якої належать договори, що опосередковують сумісну трудову діяльність (договори товариства), які залежно від особливостей майнових відносин можуть бути поділені на такі види: 1) договір товариства (договір, що опосередковує сумісну трудову діяльність), який не супроводжується поєднанням матеріальних та грошових цінностей (коштів). Це трудовий договір з членом колективного сільськогосподарського підприємства, кооперативу, у діяльності яких їх члени беруть участь лише своєю працею; 2) договір товариства (договір, що опосередковує сумісну трудову діяльність), який супроводжується поєднанням матеріальних та грошових цінностей (коштів) (трудовий договір з учасником акціонерного товариства, товариства з обмеженою відповідальністю, товариства з додатковою відповідальністю, членом кооперативу, який здійснює внески (паї) у кооператив).

Ознака самостійності або несамостійності в цих договорах має свою специфіку, яка полягає в наявності економічної й правової основи самостійної або несамостійної праці. Економічною основою самостійної або несамостійної праці є відношення працівника до засобів виробництва, а правовою основою є ступінь особистої свободи суб'єкта трудової діяльності. У працівників, включених у відносини власності з товариством, установою, змінюється економічна основа несамостійності праці. Такий працівник із включенням у відносини власності набуває право на розподіл прибутків товариства, установи, участь в його управлінні тощо. Але правова основа несамостійності праці, тобто ступінь особистої свободи працівника залишається, і такий працівник підкоряється правилам внутрішнього трудового розпорядку, трудовій дисципліні (ознака підлегlostі праці) і підкорений владі іншої особи (залежність праці). Працівник, включений у відносини власності з товариством, установою, підкоряється роботодавцю, тобто юридичній особі у створенні якої працівник бере участь, в особі обраного керуючого органу.

Існування договорів, що включені до третьої групи, обумовлюється специфікою правового статусу працівників, включених у відносини власності, особливостями виникнення та припинення їх трудових правовідносин.

Якщо трудові правовідносини найманих працівників, наприклад, виникають на підставі трудового договору, контракту, то для виникнення трудових правовідносин у працівників, включених у відносини власності, необхідним є складний юридичний фактичний склад (наприклад, сукупність таких юридичних фактів як членство і трудовий договір).

У деяких випадках, коли визнається наявність складного юридичного складу, що є підставою виникнення правовідносин, один з елементів складу поглинається при виникненні правовідносин і надалі правовідносини здійснюються відповідно до другого елемента. Так, наприклад, при вступі молодого спеціаліста на роботу трудові відносини з роботодавцем виникають на підставі акта направлення на роботу та трудового договору. Проте, виникнувши на підставі такого складного юридичного складу, подальші трудові правовідносини здійснюються відповідно до трудового договору. Інші акти (направлення на роботу, вибори за конкурсом і таке інше) вичерpuються в момент укладення договору.

При виникненні трудових правовідносин у працівників, включених у відносини власності на підставі юридичного фактичного складу, на думку автора, членство, участь як один з елементів складу не поглинається трудовим договором і не вичерpuється в момент укладення трудового договору. У даному випадку дій, що входять до числа елементів складного юридичного складу, а саме акт прийняття до членів і укладення трудового договору, за своїм характером та зв'язком з іншими елементами (один з одним) породжують самостійні наслідки. Права та обов'язки, що випливають з окремих елементів складного юридичного складу, породжують окремі права та обов'язки, що не складають ще тих правовідносин, для виникнення яких необхідна вся сукупність установлених нормами права юридичних фактів.

Аналіз юридичного складу, необхідного для виникнення трудових правовідносин у працівників, включених у відносини власності з юридичною особою, дозволяє виділити коло притаманних йому характерних рис:

1) вступ до членів, учасників товариств, установ, також як і укладення трудового договору ґрунтуються на добровільному волевиявленні самої особи, яка самостійно обирає місце роботи та вид трудової діяльності, і згоди інших таких само осіб утворити таке товариство, установу або прийняти таку особу до свого складу;

2) вступ до членів, учасників товариства, установи разом із трудовим договором утворюють юридичний склад з юридично неоднорідними актами³, який є підставою виникнення трудових правовідносин відповідного кола суб'єктів трудового права;

3) вступ до членів товариства кооперативного типу з обов'язковою трудовою участю завжди має правовідтворюючий характер, оскільки акт прийняття до членів тягне за собою (або є підставою, умовою) укладення трудового договору та виникнення трудових правовідносин;

4) вступ до членів товариства кооперативного типу та учасників товариств корпоративного типу як один з елементів юридичного складу не поглинається трудовим договором і не вичерpuється в момент укладення трудового договору. Факти-дії, що входять до числа елементів юридичного складу, за своїм характером та зв'язком з іншими елементами породжують самостійні наслідки.

Проблеми цивільного та підприємницького права в Україні

З урахуванням вищевикладеного можна зробити висновок про те, що в умовах докорінного реформування відносин власності, угоди про працю як родове поняття об'єднують різноманітні договори із застосуванням праці, що відображають специфіку реалізації права на працю й, відповідно, певні форми його юридичного закріплення.

¹ Александров Н. Г. Договорной принцип социалистического труда // КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. – М.: ВЮЗИ, 1974. – С. 20-29.

² Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. – Ярославль, 1913. – С. 38-39.

³ Для розкриття юридичної природи юридичних складів виключно важливе значення має поділ їх на дві основні групи: складні, але юридично однорідні склади та складні, але юридично неоднорідні склади. У правовій науці визнається такий поділ, але в децьо іншій термінології: «прості» та «складні». Такого поділу дотримується, наприклад, С. С. Алексеєв, який визначає прості склади як сукупності однорідних юридичних фактів, притаманних даній галузі права, складні склади – як сукупності різноманітних юридичних фактів, тобто фактів, що відносяться до різних галузей права. Алексеев С. С. Общая теория социалистического права. (Курс лекций). Учеб. пособие. – Свердловск: Свердл. юрид. ин-т, 1964. – Вып. 2. – С. 176.

Резюме

Розглянуто поняття угод про працю, проведена їх класифікація залежно від сфери регулювання трудових відносин, за відношенням працюючих до власності; ступенем особистої свободи й самостійності працівника, метою виникнення правовідносин та їх результатами.

Ключові слова: угоди про працю, класифікація угод про працю, трудовий договір.

Résumé

Рассмотрено понятие соглашений о труде, проведена их классификация в зависимости от сферы регулирования трудовых отношений, от отношения работающих к собственности; от степени личной свободы и самостоятельности работника, цели возникновения правоотношений и их результатами.

Ключевые слова: соглашения о труде, классификация соглашений о труде, трудовой договор.

Summary

The notion of transactions about work; advances definition of transactions about work, their classification depending on sphere of labour relations and property, on level of personal freedom and independence, on aim of legal relations beginning and their results.

Key words: labour transactions, definition of labour transactions, labour agreements.

Отримано 30.08.2010

Н. В. ІВАНЮТА

Наталія Валеріївна Іванюта, асистент кафедри
Маріупольського державного гуманітарного
університету

ЗАХИСТ ТА ГАРАНТИЇ ПРАВ ВІДПОВІДАЧА В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЗОВУ В ГОСПОДАРСЬКОМУ СУДОЧИНСТВІ

Стаття 129 Конституції України відносить до основних засад судочинства рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом¹. Принцип процесуальної рівності сторін виражено у ст. 4-2 Господарського процесуального кодексу України (далі – ГПК України), відповідно до якого правосуддя у господарських судах здійснюється на засадах рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом².

При забезпеченні позову даний принцип проявляється в тому, що відповідачу в господарському судочинстві повинна бути гарантована можливість захисту його прав при вживанні заходів до забезпечення позову, інакше, ще до підтвердження судовим рішенням права позивача на предмет спору відповідач при необґрунтованій заявлений до нього вимоги щодо забезпечення позову може опинитися в несприятливому, в порівнянні з позивачем, становищі. Треба підкреслити, що вживання заходів до забезпечення позову відносно відповідача пов'язано для нього з матеріально-правовими обмеженнями і можливими збитками. Отже, проблема гарантування інтересів відповідача в процесі реалізації забезпечення позову в господарському судочинстві стає надзвичайно актуальну і заслуговує на окреме вивчення.

Деякі аспекти, пов'язані з забезпеченням позову, були розглянуті такими вченими як І. С. Денисов, Я. О. Львов, Т. Б. Юсупов, І. Опадчий, Є. О. Харитонов, В. Е. Беляневич тощо.