

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА УПРАВЛІННЯ

В.П. МАРУЩАК

ПУБЛІЧНЕ ТА ПРИВАТНЕ ПРАВО

Ч.2

Навчальний посібник

Одеса – 2024

ББК 67.9(4Укр)я73

П 68

УДК 340(477)(075.8)

Рецензенти:

Фальковський О.О. – кандидат юридичних наук, доцент

Слипенюк В.В. – доктор філософії за спеціальністю «Право»

Рекомендовано до друку вченою радою
Інституту публічної служби та управління
Національного університету «Одеська політехніка»
Протокол № 12 від 27 червня 2024 року

Марущак В.П.

Публічне та приватне право : навч. посібн., ч.2 / В.П. Марущак. – Одеса,
2024р. – 300 с.

ISBN

У навчальному посібнику на основі чинного законодавства викладено найбільш принципові положення з основних інститутів права: цивільного права, трудового права тощо. Навчальний посібник спрямований на надання знань з основних галузей права і набуття навичок користування нормативно-правовими актами. Навчальний посібник розрахований на студентів вищих навчальних закладів.

ББК 67.9(4Укр)я73

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. Цивільне право	6
Тема 1. Поняття сучасного цивільного права	6
Тема 2 Загальна характеристика цивільних відносин	17
Тема 3 Фізична особа як суб'єкт цивільних правовідносин	26
Тема 4 Юридична особа	40
Тема 5 Угоди. Представництво	53
Тема 6 Здійснення і захист цивільних прав. Цивільно-правова відповідальність	67
Тема 7 Право власності в Україні. Поняття речового права	81
Тема 8 Право інтелектуальної власності	95
Тема 9 Окремі види зобов'язань	107
Тема 10 Спадкоємне право	116
 РОЗДІЛ 2. Трудове право	 131
Тема 1 Предмет, метод і система трудового права України	131
Тема 2 Основні принципи трудового права України	136
Тема 3 Суб'єкти трудового права України	143
Тема 4 Права органів працевлаштування в Україні	151
Тема 5 Трудовий договір	169
Тема 6 Робочий час і час відпочинку	186
Тема 7 Правове регулювання заробітної платні	193
Тема 8 Трудова дисципліна	198
Тема 9 Матеріальна відповідальність	202
Тема 10 Охорона праці	205
Тема 11 Трудові спори	209
 РОЗДІЛ 3. Кримінальне право	 237
Тема 1 Загальна характеристика кримінального законодавства	237

Тема 2 Поняття, ознаки та класифікація злочинів. Поняття кримінальної відповідальності	239
--	-----

ДОДАТКИ

Завдання з цивільного права	253
Завдання з трудового права	267
Тести з трудового права	276
Словник	289

Розділ 1

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО

Тема 1. Поняття сучасного цивільного права

1. Співвідношення понять приватне, публічне й цивільне право.
 2. Цивільне право, як галузь права.
 3. Метод цивільно-правового регулювання. Принципи й функції цивільного права.
 4. Джерела цивільного законодавства.
 5. Дія цивільного законодавства в просторі, у часі й по колу осіб.
- 1. Співвідношення понять приватне, публічне й цивільне право.*

Перед тим, як почати вивчення курсу "цивільне право" необхідно з'ясувати, як ця галузь права співвідноситься із приватним і публічним правом.

Приватне право – це сукупність правил і норм, що стосується визначення статусу й захисту інтересів окремих осіб, які не є фігурантами держави, не перебувають у відносинах влади – підпорядкування друг до друга й рівноправно, а також вільно встановлюють собі права й обов'язки у виникаючим з їх ініціативи відносинах.

Характерними рисами приватного права, наприклад, є:

- визнання пріоритетності інтересів окремого (частки) особи (суверенітету індивіда);
- юридична рівність учасників відповідних відносин;
- ініціативність сторін при встановленні правовідносин;
- вільний вибір правил поведінки, прямо не заборонених законодавством;
- захист інтересів суб'єктів у суді шляхом подачі позовної заяви.

Публічне право стосується інтересів держави в цілому. Однієї з визначальних його рис є *імперативний метод* регулювання відповідних відносин.

(*Імперативні* норми права - наказові, безумовні приписання;
диспозитивні норми права - восполнительные, вони пропонують можливість

досягнення угоди учасниками правовідносини, наприклад, деякі норми цивільного права й *рекомендаційні* норми права).

Імперативному методу регулювання властиві:

- тверді рамки поведження суб'єктів:
- застосування так званого "позитивного обов'язку" при якому учасникам правовідносин пропонується діяти певним чином;
- застосування заборони дій як методу формування поведження громадян і організацій;
- використання таких стимулів, як примус і переконання та ін.

Публічне право – сукупність правових норм, що становлять особливу функціонально-структурну систему, що з метою врегулювання й захисту суспільних інтересів за допомогою приписань переважно імперативного характеру регламентує відносини за участю держави, а також між суб'єктами, які є фігурантами держави або складаються у відносинах влади й підпорядкування.

Як проявляються елементи приватного й публічного права при регулюванні певних правовідносин можна розглянути на прикладі підприємницького права.

При визначенні характеру взаємин підприємців з державою - установленні державних гарантій здійснення такої діяльності (ліцензія, оподаткування, визначення наслідків несумлінної конкуренції, шахрайства й т.д.) визначальними є публічно-правові початки. Отут ураховується насамперед, сукупний колективний інтерес, застосовується імперативний метод правового регулювання, діють принципи публічного права. А до відносин, що виникають із договорів між приватними особами, навіть у процесі здійснення ними господарської, підприємницької діяльності, частіше застосовуються норми приватного права.

Головним джерелом приватного права є ному природного права, які охоплюють природні, невід'ємні права людини. Зокрема вони зафіксовані в Декларації ООН 1948 р., Європейської конвенції про захист прав людини й

інших аналогічних міжнародних угодах. Це право на життя, на охорону здоров'я, на приватну власність, на приватне життя й т.п. Іншим джерелом приватного права є норми національних систем права й міжнародно-правові угоди з питань правового положення приватних осіб.

Система джерел приватного права складається з:

1. Природне право - як принципова основа приватного права.
2. Національні правові інститути, галузі, що визначають правове положення громадянина.
3. Коллизионные норми - містять положення, що дозволяють вирішувати справа у випадку суперечливості норм, є компромісом національних традицій, рішень і т.п.
4. Римське приватне право як своєрідний еталон європейських систем приватного права. Тут проявляється рецепція права, котра складається в запозичення, сприйняття якою-небудь внутрішньодержавною правовою системою принципів, інститутів, основних рис іншою внутрішньодержавною правовою системою.

Українська традиція приватного права обумовлена історичними, геополітичними, культурними особливостями розвитку української держави. Помітну роль при цьому зіграло ту обставину, що значну частину своєї історії Україна присвятила вибору цивілізаційної орієнтації між "Сходом" і "Заходом", тому іноді Україну характеризують як "країну границь", що одночасно відчуває кілька впливів: із заходу - європейської традиції, зі сходу - російської, з півдня - переднеазійської.

У Західній Україні традиція приватного права відображає відчутний вплив Заходу (для західної традиції права характерно: відносно чітка границя між правовими й іншими інститутами - політика й мораль можуть визначати закон, але вони не трактуються як сам закон; правової діяльності займаються на професійній основі тільки юристи; закон сприймається як цілісна система,

"організм", що розвивається в часі, через сторіччя й покоління; життєздатність системи права ґрунтується на впевненості суспільства в довговічному характері права; історичність права пов'язана з усвідомленням його переваги над політичною владою; співіснують і змагаються усередині одного суспільства різні юрисдикції, що робить переваги закону необхідним і можливим).

У Східній Україні більше помітна традиція Східноєвропейська (обмеженість світоглядної основи права, як правило, християнським навчанням і його православною інтерпретацією; схильність до трактування права як позитивного закону виходячи з того, "що державі краще знати які потреби суспільства"; тенденція до обмеження, так сказати, "надмірного" розширення частно-правового регулювання, прагнення забезпечити максимально можливі контроль і втручання держави у відносини приватних осіб; акцентування уваги, головним чином, не на правах, а на обов'язках учасників цивільно-правових відносин).

Це викличе певні труднощі при формуванні приватного права в Україні. У країнах, де прийнятий розподіл права на приватне й публічне, цивільне право разом з торговельним правом є складового приватного права (наприклад, Франція, Німеччина). В інших країнах цивільне право практично отождествляється із часткою правом (Італія, Греція). Сімейне право в багатьох країнах ставиться до цивільного права.

2. Цивільне право, як галузь права.

Отже, цивільне право є одним з головних проявів приватного права на рівні національних правових систем.

Поняття "цивільного права" може вживатися в декількох значеннях: галузь права, частина науки про право, навчальна дисципліна. Термін "цивільне право" уживається й для позначення сукупності законодавчих актів, що регулюють суспільні відносини, які ставляться до предмета цивільно-правового регулювання.

Цивільне право – це сукупність правових норм, що регулюють особисті немайнові й майнові відносини (цивільні відносини), які складаються в суспільстві між фізичними і юридичними особами, а також іншими соціальними утвореннями на засадах юридичної рівності сторін.

Цивільне право не застосовується до майнових відносин, заснованих на адміністративному або іншому владному підпорядкуванні однієї сторони іншій стороні, а також до податкових і бюджетних відносин, якщо інше не встановлено законом.

Цивільне право України, як і будь-яка інша галузь права, характеризується предметом і методом правового регулювання.

Предмет правового регулювання цивільного права становлять майнові відносини й особисті немайнові відносини.

Майновими відносинами називаються правові відносини, що складаються із приводу приналежності, придбання, володіння, користування й розпорядження майном. Це, як правило, товарно-грошові відносини.

У цивільному праві виділяються наступні групи майнових відносин:

1. По передачі майна (*купівля-продаж, міна, поставка*);
2. По виконанню робіт (*підряд*);
3. По наданню послуг (*перевезення, зберігання*);
4. По передачі грошей (*позика, банківська позичка*).

Але, поряд з товарно-грошовими відносинами існують також майнові відносини, що не виражають безпосередньо шляхом обміну товарів або послуг на гроші - *безплатне користування, доручення, зберігання; спадкування, дарування й ін.*

Особисті немайнові відносини - це суспільні відносини, що складаються із приводу особистих благ, таких як ім'я, честь, достоїнство, життя, здоров'я, авторство й т.д.

Особисті немайнові відносини, регульовані нормами цивільного права, можуть бути двох видів:

1. пов'язані з майновими відносинами;
2. не пов'язані з майновими відносинами.

Особисті немайнові відносини, не пов'язані з майновими - це ті, які не можуть бути оцінені в грошовій формі (життя, здоров'я, честь, достоїнство й т.д.).

Зв'язок особистих немайнових відносин з майновими укладається в основному в тім, що обмеження особистих немайнових прав якої-небудь особи тягне для нього певні майнові втрати (наприклад, права авторів на результати інтелектуальної праці в області літератури, мистецтва й т.п.).

3. Метод цивільно-правового регулювання.

Принципи й функції цивільного права.

Метод правового регулювання цивільного права – це сукупність прийомів і способів впливу на учасників відносин, що входять у сферу дії цивільного права.

Характерними рисами цивільно-правового методу є:

1. Юридична рівність сторін. Незалежно від того, хто виступає учасником цивільних відносин - громадянин, організація, держава й т.д., сторони цих відносин юридично рівні.

2. Вільне волевиявлення сторін і диспозитивність правового регулювання - сторонам надається можливість вибору варіанта поведінки, право визначати їхні взаємини по власному розсуді повністю або частково в межах, передбачених чинним законодавством. Учасники правовідносин самі, за загальним правилом, вирішують, чи вступати їм у ці відносини ні, укласти договір і т.п., хоча в деяких випадках цивільні правовідносини можуть виникати й у чинність вказівки закону або адміністративного акту.

3. Майнова самостійність учасників, включаючи майнова відповідальність сторін;

4. Особливий спосіб дозволу майнових суперечок між учасниками цивільних правовідносин шляхом подачі позову в суди загальної юрисдикції, господарський суд, третейський суд.

Загальними принципами цивільного права є:

- 1) неприпустимість свавільного втручання в сферу особистого життя людини;
- 2) неприпустимість позбавлення права власності, крім випадків, установлених Конституцією України й законом;
- 3) воля договору;
- 4) воля підприємницької діяльності, не забороненої законом;
- 5) судовий захист цивільного права й інтересу;
- 6) справедливість, сумлінність і розумність.

Характеристику цивільного права, як галузі, доповнює перелік його функцій.

Функції цивільного права – це певні напрямки впливу цивільно-правових норм, обумовлені специфікою його предмета, методу й вартих перед ним завданням (цілей).

До числа основних функцій ставляться:

- *регулятивна* (позитивне регулювання відносин);
- *охоронна* (захист правий, інтересів від порушень);
- *компенсаційна* (відновлення порушеного інтересу на еквівалент-ний основі);
- *послужливо-виховна* (як слідство застосування санкцій до порушників).

4. Джерела цивільного законодавства.

Цивільне законодавство являє собою систему нормативно-правових актів, що містять цивільно-правові норми. Різні нормативно-правові акти є джерелами цивільного законодавства.

Найважливішим видом актів цивільного законодавства є закони, які підрозділяються на *конституційні, основні й звичайні*.

Основу цивільного законодавства становить Конституція України.

Конституція України в числі інших норм, містить норми цивільно-правового характеру, що визначають принципові положення регулювання відносини

власності (ст.ст. 13, 14, 41 і ін.), регулювання особистих немайнових відносин (ст.ст. 21, 23, 24, 27, 28) і ін.

У відповідності зі ст. 8 Конституції: в Україні зізнається й діє принцип верховенства права, Конституція має вищу юридичну чинність. Всі інші закони України, акти Президента України, акти Кабінету Міністрів і інших органів виконавчої влади повинні прийматися на основі Конституції України й відповідати їй.

Основні закони встановлюють найбільш важливі положення, що стосуються основ цивільно-правового регулювання. Найважливішим і основним актом цивільного законодавства України є Цивільний Кодекс України (ГК). Цивільний кодекс України є однієї з форм кодифікації цивільного законодавства і являє собою єдиний законодавчий акт, у якому систематизовані цивільно-правові норми. Новий ГК прийнятий 16 січня 2003 р. і вступає в дію з 01 січня 2004 р.

ГК складається із Загальної й Особливої частини.

Загальна частина включає основні положення; статті, що стосуються суб'єктів і об'єктів цивільних прав; правомочий; представництва й доручення; строків позовної давності.

Особлива частина охоплює наступні інститути:

- особисті немайнові права фізичної особи: загальні положення; особисті немайнові права, що забезпечують природне існування фізичної особи і його соціальне буття;
- право власності й інші речові права (право володіння, право користування): поняття й види права власності, підстави його придбання й припинення, право загальної власності, права власності на землю й житло, захист права власності, речові права на чуже майно;
- право інтелектуальної власності;
- зобов'язальне право (загальні положення, окремі договори й зобов'язання);

- спадкоємне право.

Цивільний кодекс складається із шести книг, які охоплюють 107 глав.

Актами цивільного законодавства є також *інші закони* України, які приймаються відповідно до Конституції України й ГК.

До основного можуть бути віднесені: Закон "Про власність", Закон "Про підприємства в Україні", Закон "Про господарчі товариства", Закон "Про підприємництво" і ін.

Звичайні закони приймаються на базі основних і в їхній розвиток і, як правило, регулюють окремі питання. Наприклад, Закон "Про приватизацію майна державних підприємств", інші закони про приватизацію, Закон "Про заставу" і т.д.

Частина 2 ст. 4 ГК визначила: "Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав у Верховну Раду України проект закону, що регулює цивільні відносини інакше, чим цей Кодекс, він зобов'язаний одночасно представити проект закону про внесення змін у ГК України. Представлений законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін у ГК України.

До поточного цивільного законодавства ставляться також підзаконні нормативно-правові акти. Так, цивільні відносини можуть регулюватися актами Президента України (наприклад, Указ Президента "Про тимчасове Положення про правову охорону об'єктів промислової власності й раціоналізаторських пропозицій в Україні", "Про єдину систему органів приватизації"; постанови КМ України (наприклад, "Про мінімальні ставки авторської винагороди за використання добутків літератури й мистецтва").

У ст. 4 нового ГК обмовляється, що якщо постанова Кабінету Міністрів України суперечить положенням цього Кодексу або іншому закону, застосовуються відповідні положення цього Кодексу або іншого закону.

Інші органи державної влади України, органи влади Автономної республіки Крим можуть видавати нормативно-правові акти, які регулюють цивільні

відносини, лише у випадках і в межах, установлених Конституцією України й ГК України.

Крім того, новий ГК визначив, що сторони мають право укласти договір, що не передбачений актами цивільного законодавства, але відповідає загальним початкам цивільного законодавства.

Сторони вправі врегулювати в договорі, установленому актами цивільного законодавства, свої відносини, не врегульовані цими актами.

Сторони договору можуть відступити від положень актів цивільного законодавства й урегулювати відносини між собою по власному розсуді. Але сторони договору не можуть відступити від положень актів цивільного законодавства, якщо в цих актах прямо заборонене це, а також у випадку, якщо обов'язковість для сторін положень актів цивільного законодавства треба з їхнього втримування або із суті відносин між сторонами. Ці положення застосовуються й до односторонньої угоди.

Цивільні відносини можуть регулюватися *звичаєм*.

Звичаєм зізнається правило поведінки, що не встановлено актами цивільного законодавства, але є устояним у певній сфері цивільних відносин. Звичай може бути зафіксований у відповідному документі. Звичай, що суперечить договору або актам цивільного законодавства, у цивільних відносинах не застосовується.

Цивільні відносини можуть регулюватися за ***аналогією***. Розрізняють **аналогію закону й аналогію права**.

Аналогія закону укладається в наступному: якщо цивільні відносини не врегульовані ГК, іншими актами цивільного законодавства або договором, вони регулюються тими правовими нормами ГК, інших актів цивільного законодавства, які регулюють подібні за змістом цивільні відносини. При неможливості використовувати аналогію закону для регулювання цивільних відносин, вони регулюються відповідно до загальних принципів цивільного законодавства (аналогія права).

Положення ГК застосовуються для регулювання відносин, що виникають у сферах використання природних ресурсів і охорони навколишнього середовища, а також до трудових і сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Законом можуть бути встановлені особливості регулювання майнових відносин у сфері господарювання.

5. Дія цивільного законодавства в просторі, у часі й по колу осіб.

Дія цивільного законодавства в *просторі*: цивільні відносини регулюються однаково на всій території України.

Дія актів цивільного законодавства в *часі*: акти цивільного законодавства регулюють відносини, які виникли від дня набрання ними чинності, акт цивільного законодавства не має зворотної чинності в часі, крім випадків, коли він зм'якшує або скасовує цивільну відповідальність особи.

Якщо цивільні відносини виникли раніше й регулювалися актом цивільного законодавства, що втратили чинність, новий акт цивільного законодавства застосовується до прав і обов'язків, що виникли після моменту набрання ним чинності.

Дія цивільного законодавства *по колу осіб*. Громадяни й організації однієї держави можуть перебувати в цивільних правовідносинах з такими ж особами іншої держави. Це спричиняється необхідність визначення дії цивільного законодавства залежно від кола учасників правовідносин.

За загальним правилом цивільне законодавство в межах території своєї дії поширюється на всіх громадян (включаючи іноземців) і на всі організації. Однак у деяких випадках виникає проблема вибору норм цивільного законодавства тої або іншої країни.

Для регулювання цивільних відносин за участю іноземців (іноземних організацій, фірм) можуть застосовуватися коллизионные норми, а також спеціальні матеріально-правові норми.

Коллизионные норми – самі по собі не вирішують питання по суті, а відсилають до тих або інших норм внутрішнього законодавства. Вони складаються із двох елементів: обсяг норми (характеристика відносин до яких

вона застосована) і прив'язка (вказівка на закон, що підлягає застосуванню до даного виду відносин – громадянство, місце проживання, місце знаходження юридичної особи, місце здійснення угоди й т.п.).

Коллизионные норми можуть бути імперативними й диспозитивними.

У першому випадку приписання про закон, що підлягає застосуванню є безумовно - обов'язковим. Наприклад, при створенні спільних підприємств застосовується право країни, де таке підприємство реєструється.

У другому випадку (при диспозитивності коллизионної норми) сторони можуть своєю угодою вибрати або уточнити варіант поведінки. Наприклад, зовнішньоекономічні угоди купівлі-продажу, зберігання й т.п.

Спеціальні матеріально-правові норми безпосередньо регулюють цивільні відносини з іноземцями (іноземними організаціями). Це можуть бути норми міжнародних угод або норми внутрішнього законодавства, спеціально призначені для регулювання відносин за участю іноземців (іноземних організацій).

Діючий міжнародний договір, згода на обов'язковість якого дана Верховною Радою, що регулює цивільні відносини, є частиною національного цивільного законодавства. Якщо в діючому міжнародному договорі України, укладеному у встановленому законом порядку, утримуються інші правила, чим ті, що встановлено відповідним актом цивільного законодавства, застосовуються правила відповідного міжнародного договору України.

Тема 2. Загальна характеристика цивільних правовідносин

1. Поняття цивільних правовідносин.

2. Суб'єкти й об'єкти цивільних правовідносин.

3. Утримування цивільних правовідносин.

4. Види цивільних правовідносин.

5. Підстави виникнення, зміни, припинення цивільних права-відносин.

Класифікація юридичних фактів.

1. Поняття цивільних правовідносин

Цивільно-правові відносини – це врегульовані нормами цивільного права майнові й особисті немайнові відносини, засновані на юридичній рівності, вільній волевиявленні, майновій самостійності їхніх учасників.

До основних ознак цивільних правовідносин ставляться:

- 1) Особливості суб'єктного складу. Учасники цивільних правовідносин стосовно один одному виступають як юридично рівні суб'єкти, що володіють організаційно-правовою й майнвою відособленістю.
- 2) Цивільні правовідносини - це правовий зв'язок, що складається із приводу матеріальних (майнових) і нематеріальних (особистих немайнових) благ.
- 3) Відносини сторін урегульовані на принципах ініціативи учасників і диспозитивності норм. Головною підставою виникнення правового зв'язку між суб'єктами цивільного права є цивільно-правовий договір.
- 4) Учасники цього виду правовідносин виступають як носії суб'єктивних цивільних прав і обов'язків.
- 5) Захист суб'єктивних прав і спонука до виконання обов'язків здійснюється за допомогою специфічних заходів впливу й в особливому (як правило, позовному порядку).
- 6) Підстави виникнення, зміни й припинення цивільних правовідносин у значній мірі відрізняються від підстав виникнення, зміни й припинення відносин в інших галузях права по видах, утримуванню й характеру правових наслідків.

Зокрема, цивільні права й обов'язки виникають не тільки з підстав, передбачених законом і іншими правовими актами, але також з дій суб'єктів цивільного права, які хоча й не передбачені цивільним законодавством, але в чинність загальних початків і змісту породжують відповідні правовідносини

2. Суб'єкти й об'єкти цивільно-правових відносин.

Цивільно-правові відносини складаються із трьох основних (обов'язкових)

елементів – *суб'єктів, об'єктів і втримування*.

Суб'єктами цивільних правовідносин є його учасники, які, також іменуються особами.

У кожних правовідносинах беруть участь не менш двох суб'єктів, у противному випадку немає суспільних відносин, а отже, не може бути й правовідносини.

Учасники правовідносин можуть мати права й тоді вони називаються *управомоченим* особою (а в зобов'язаннях їх також називають *кредиторами*). Наприклад, власник речі є управомоченим особою, тому що саме право власності - це право особи володіти, користуватися й розпоряджатися річчю).

Учасники правовідносин на які покладені обов'язки, називаються *зобов'язаними* особами (у зобов'язаннях їх називають *боржниками* або *дебіторами*). Наприклад, той хто заподіяв шкоду завжди є зобов'язаною особою, тому що втримування зобов'язань, що виникають із заподіяння шкоди, становить право потерпілого на його відшкодування й обов'язок причинителя відшкодувати заподіяна шкода.

Але в багатьох випадках учасники цивільних правовідносин одночасно мають і права й обов'язку, тобто є й управомоченими, і зобов'язаними особами. Наприклад, у договорі купівлі-продажу:

- продавець має право на одержання вартості речі, але зобов'язаний і передати продану річ;
- покупець має право вимагати передачі купленої речі, але зобов'язаний заплатити за неї.

Як управомоченою, так і зобов'язаною стороною може бути й одна особа, і трохи осіб.

Необхідною умовою участі особи в цивільних правовідносинах є наявність у нього цивільної *правосуб'єктності*.

Під цивільною правосуб'єктністю звичайно розуміють здатність особи бути учасником цивільних правовідносин.

Природними передумовами правосуб'єктності є природне право (на життя, на власність, на охорону здоров'я й т.д.).

Соціальними передумовами є існування суспільства (природне право не може бути реалізоване поза суспільством).

Юридичними передумовами правосуб'єктності є норми цивільного права. *Формально-юридичними* передумовами є норми, закріплені в актах цивільного законодавства.

Утримуванням правосуб'єктності є: правоздатність, дієздатність, угодоздатність, деликтоздатність і трансдієздатність.

Цивільна правоздатність – це загальна здатність особи мати цивільні права й обов'язки.

Цивільна дієздатність – це здатність особи своїми діями здобувати для себе цивільні права й створювати собі цивільні обов'язки.

Угодоздатність – це здатність робити правомірні дії, спрямовані на встановлення цивільних прав і обов'язків.

Деликтоздатність (делікт - панцира. - провина, правопорушення) - це здатність особи відповідати за зроблене цивільне правопорушення.

Трансдієздатність (транс – панцира. - через) - здатність особи своїми діями створювати для інших суб'єктів права й обов'язки і його здатність приймати на себе права й обов'язки, що виникають у результаті дій інших осіб.

Суб'єктами цивільно-правових відносин можуть бути фізичні і юридичні особи, а також держава Україна, Автономна Республіка Крим, територіальні громади, іноземні держави та інші суб'єкти публічного права.

Об'єктом цивільних правовідносин є те матеріальне або нематеріальне благо, із приводу якого ці правовідносини виникають.

Об'єктами цивільно-правових відносин можуть бути: речі, у тому числі гроші й цінні папери, інше майно, майнові права, результати робіт, послуги, результати інтелектуальної діяльності, інформація, а також інші матеріальні й нематеріальні блага.

Речі, у тому числі, гроші й цінні папери, а також майнові права в

сукупності називають **майном**. Продукти творчої діяльності в сукупності з особистими немайновими правами іноді йменують *ідеальними благами*.

3. Утримування цивільних правовідносин.

Утримуванням цивільно-правових відносин є цивільні суб'єктивні права й обов'язки суб'єктів цих відносин.

Суб'єктивне право засноване на можливості конкретної особи здійснювати певні дії й вимагати задоволення його інтересу від зобов'язаної особи.

Суб'єктивне право виражається в можливостях учасника зазначених відносин:

1) робити певні дії (наприклад, купувати, продавати, дарувати речі, використовувати добутки й т.п.);

2) вимагати належного поведження від зобов'язаних осіб (наприклад, виконати роботу, передати речі й т.д.);

3) звернутися до застосування примусової чинності державного апарата для реалізації права вимоги.

Суб'єктивне цивільне право необхідно відрізнити від правоздатності. Основні відмінності укладаються в наступному:

- правоздатність є загальною, абстрактною можливістю мати права й обов'язки. Суб'єктивне право конкретно й означає наявність конкретних правомочий відносно цілком певних благ;

- правоздатність невідчужувана, а суб'єктивне право може бути передано іншій особі;

- правоздатність є органічною властивістю суб'єктів цивільних правовідносин, а суб'єктивне право виникає, змінюється або припиняється при настанні певних обставин, передбачених нормою права.

Суб'єктивний цивільний обов'язок – це міра необхідного поведження зобов'язаної особи, необхідного від нього уповноваженою особою з метою задоволення своїх інтересів.

Розрізняють обов'язок активного й пасивного типу.

Обов'язок активного типу складається у вимозі до зобов'язаного суб'єкта зробити ту або іншу дію (дії). Їхнє невиконання тягне застосування санкцій, передбачених законом або договором (наприклад, у випадку прострочення повернення боргу, пеня).

Обов'язок пасивного типу заснована на існуванні правової заборони робити певні дії. Зобов'язана особа не повинна робити заборонені дії під страхом застосування правових санкцій. *Заборона* може бути прямою або якою мається на увазі.

Наприклад, наймач житлового приміщення зобов'язаний не порушувати правила користування цим приміщенням, правила гуртожитку й т.і. – *пряма заборона*.

Ніхто не повинен порушувати права власника на річ, за такі порушення треба застосування санкцій, настання відповідальності. Із самої суті права власності треба обов'язок пасивного типу, установлена для всіх і кожного – не порушувати права власника (*який мається на увазі заборона*).

При цьому необхідно мати на увазі, що пряма заборона звичайно має місце у вже існуючому зобов'язанні (правовідносинах). Який мається на увазі заборона може бути в існуючих правовідносинах, але може також служити правовстановлюючим або правостворюючим юридичним фактом.

4. Види цивільних правовідносин.

Цивільно-правові відносини розділяють:

- *по втримуванню* – на майнові цивільно-правові відносини, спрямовані на задоволення майнових інтересів фізичних і юридичних осіб (наприклад, правовідносини власності, передача майна в порядку спадкування) і немайнові - по задоволенню особистих немайнових інтересів учасників цих відносин (наприклад, авторські правовідносини;

- *по зв'язку учасників відносин* – на абсолютні, тобто цивільно-правові відносини, при яких уповноваженому суб'єктові протистоїть як зобов'язаний

суб'єкт невизначене коло осіб (наприклад, правовідносини власності, авторства) і відносні – при яких уповноваженому суб'єктові протистоїть як зобов'язаний суб'єкт конкретно певна особа, що повинне виконати для вповноваженого суб'єкта певні дії (наприклад, у випадку купівлі-продажу, зберігання, поставки);

- *залежно від об'єкта правових відносин* – на речові цивільно-правові відносини, об'єктом яких є речі (наприклад, відносини володіння, користування майном) і зобов'язальні, тобто ті, об'єктом яких є виконання відповідних зобов'язань (наприклад, відносини, що виникають із договору, із заподіяння шкоди);

- *залежно від структури* – на прості цивільно-правові відносини, при яких одній стороні належить тільки право, а інший тільки обов'язок (наприклад, договір позики) і складні, при яких дві сторони мають як права, так і обов'язку (наприклад, купівля-продаж);

- *по характері нормативного напрямку* – на регулятивні цивільно-правові відносини, в основу яких покладена дія цивільно-правових норм, спрямованих на регулювання майнових і особистих немайнових відносин між їхніми учасниками й охоронні цивільно-правові відносини, що виникають внаслідок порушення цивільних прав одного із суб'єктів цих відносин і спрямовані на їхнє відновлення.

5. Підстави виникнення, зміни, припинення цивільних правовідносин. Класифікація юридичних фактів.

Цивільно-правові відносини створюються, змінюються або припиняються на підставі *юридичних фактів*, тобто обставин, які мають юридичне значення й породжують певні правові наслідки.

Нерідко закон зв'язує придбання, зміну або припинення цивільних правовідносин не з однією обставиною, а із сукупністю юридичних фактів, що називається *юридичним складом*. Наприклад, для одержання майна за заповітом необхідно три юридичних факти: наявність заповіту, смерть

спадкодавця, прийняття спадщини.

Класифікації юридичних фактів можливі по різних підставах.

Залежно від характеру наслідків вони можуть бути підрозділені на:

- *правовстановлюючі*. З їхнім існуванням закон зв'язує виникнення правовідносин;
- *правозмінюючі*. Ті, що тягнуть зміну вже існуючих правовідносин;
- *правоприпинені*. З ними закон зв'язує припинення вже існуючих правовідносин.

Найпоширеною є класифікація юридичних фактів, що залежить від наявності й характеру вольового елемента - всі юридичні факти діляться на **події й дії**.

Під *юридичними діями* розуміються обставини, які настають із волі осіб, що роблять їх (наприклад, укладання договору). Юридичні дії можуть бути *правомірними*, тобто чинені відповідно до закону або неправомірними – ті, які відбуваються всупереч закону (наприклад, висновок фіктивної угоди).

Правомірні дії можуть бути підрозділені на:

- 1) *юридичні акти*;
- 2) *юридичні вчинки*;
- 3) *юридичні стани*.

1) Юридичні акти – характеризуються здійсненням дій, спеціально спрямованих на придбання, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків.

Юридичні акти підрозділяються у свою чергу на: *угоди* і *адміністративні акти*.

Угоди – це дії осіб (суб'єктів приватного права), спрямовані на придбання, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків.

Адміністративні акти – це дії суб'єктів публічного права спрямовані на придбання, зміну або припинення цивільних правовідносин.

2) Юридичні вчинки – дії, спеціально не спрямовані на встановлення юридичних наслідків, але, що породжують їх у чинність приписання законів.

Тут потрібно мати на увазі, що в деяких випадках при юридичних учинках не має значення наявність волі суб'єкта, а отже й наявність у нього дієздатності (наприклад, виявлення скарбу породжує правові наслідки навіть якщо він був знайдений дитиною). В інших випадках - придбання або зміна правовідносин залежить від дієздатності особи (наприклад, батько може представляти інтереси своєї малолітньої дитини, але за умови, що батько дієздатний).

Отже, юридичні вчинки можна розділити на дві групи:

- учинки вольові;
- не вольові вчинки.

3) Юридичні стани – це складні юридичні факти, що характеризуються відносною стабільністю й тривалістю періоду існування, протягом якого вони можуть неодноразово (у сполученні з іншими фактами) викликати настання юридичних наслідків. Наприклад, стан у шлюбі, стан під опікою, піклуванням.

Юридичні події - обставини, які настають незалежно від волі учасників правовідносин (наприклад, стихійне лихо).

Події й дії, нерозривно пов'язані з фізичною особою й що породжують, що змінюють, що доповнюють або припиняють його можливість бути суб'єктом цивільні правовідносини називаються *актами громадянського стану*. Ними є, наприклад, народження, установлення походження, придбання й вихід із громадянство, обмеження дієздатності, визнання недієздатним, шлюб, його розірвання, усиновлення, зміна ім'я, інвалідність, смерть і т.п.

Стаття 11 ЦК України визначила:

Цивільні права й обов'язки виникають із дій осіб, установлених актами цивільного законодавства, а також з дій осіб, не встановлених цими актами, але за аналогією цивільні права, що породжують, і обов'язки.

Підставами виникнення цивільних прав і обов'язків, зокрема, є:

- 1) договори й інші угоди;
- 2) створення літературних, художніх творів, винаходів і інших результатів інтелектуальної, творчої діяльності;
- 3) заподіяння майнового (матеріального) і моральної шкоди іншій особі;
- 4) інші юридичні факти.

Цивільні права й обов'язки можуть виникати безпосередньо з актів цивільного законодавства. У випадках, установлених актами цивільного законодавства, цивільні права й обов'язки виникають безпосередньо з актів органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим або органів місцевого самоврядування.

У випадках, установлених актами цивільного законодавства, цивільні права й обов'язки можуть виникати з рішення суду.

У випадках, установлених актами цивільного законодавства або договором, підставою виникнення цивільних прав і обов'язків може бути настання або ненастання певної події.

Тема 3. Фізична особа як суб'єкт цивільних правовідносин

1. Цивільна правоздатність фізичної особи.
2. Цивільна дієздатність фізичної особи.
3. Визнання фізичної особи безвісно відсутнім і оголошення його померлої.
4. Фізичне особа-підприємець. Опіка й піклування.
5. Особисті немайнові права фізичної особи.

У діючого Цивільного кодексу немає поняття "фізична особа", є поняття "громадянин" - це пов'язане з тим, що тривалий час у радянському цивільному праві категорія "фізична особа" уважалася суцього "буржуазною". Уживався термін "громадянин", щоб підкреслити взаємоувцідношення людини й держави. Цивільний кодекс розглядає людину як "фізичну особу", тобто увага

зосереджена на цінності й правовому статусу людини в цивільно-правових відносинах.

1. Цивільна правоздатність фізичної особи.

Розділ II ЦК зветься Особи, підрозділ 1 його присвячений фізичним особам, ст. 24 визначила: "Людина як учасник цивільних правовідносин вважається фізичною особою."

Фізична особа має цивільну правоздатність, що не залежить ні від фізичного, ні від психічного стану здоров'я.

Цивільна правоздатність фізичної особи – це здатність мати цивільні права й обов'язки. Всі фізичні мають цивільну правоздатність.

Цивільна правоздатність фізичної особи виникає в момент його народження. У випадках, установлених законом, охороняються інтереси зачатого, але ще не породженої дитини. Це положення нове, котре не мыслиться в діючому ЦК (наприклад, штучне переривання вагітності законом дозволено до 12 тижнів, з 12 до 28 тижнів - по медичних і соціальних показаннях, отже тут закон охороняє інтереси зачатої дитини при строку вагітності понад 12 тижнів (якщо для переривання вагітності немає медичних або соціальних показань, а якщо вони є, то понад 28 тижнів вагітності. Однак і чинне законодавство, і ЦК називає серед спадкоємців за законом дитину померлого, зачатого при його житті й народженого протягом 10 місяців після його смерті, тобто охороняється право на спадщину ще не народженої дитини).

У випадках, установлених законом, здатність мати окремі цивільні права й обов'язки може зв'язуватися з досягненням особою певного віку (наприклад, Президентом України може бути вибраний громадянин старше 35 років).

Цивільна правоздатність фізичної особи припиняється в момент його смерті.

Всі фізичні особи *рівні* в здатності мати цивільні права й обов'язки. Фізична особа має всі особисті немайнові права й здатно мати всі майнові права, передбачені законодавством, а також інші цивільні права, які не

передбачені чинним законодавством, якщо вони не суперечать закону й моральним підвалинам суспільства. Фізична особа здатна мати обов'язку як учасник цивільних відносин.

Угода, що обмежує можливість фізичної особи мати не заборонені законом цивільні права й обов'язки, є незначною (недійсною).

Правовий акт Президента України, органа державної влади, органа влади Автономної Республіки Крим, органа місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб *не може* обмежувати можливість фізичної особи мати не заборонені законом цивільні права й обов'язки, крім випадків, коли таке обмеження встановлене Конституцією України.

Фізична особа здобувати права й обов'язків і здійснює їх від свого ім'я. *Ім'я* фізичної особи, що є громадянином України, складається із прізвища, власного ім'я та по батькові, якщо інше не треба із закону або звичаїв національних меншостей, до якого вона належить.

При здійсненні окремих цивільних прав фізична особа може використовувати *псевдонім* або діяти без вказівки ім'я.

Місцем проживання фізичної особи є житловий будинок, квартира, інше приміщення, придатне для проживання (гуртожиток, готель і т.п.), у відповідному населеному пункті, у якому воно проживає постійно, переважно або тимчасово.

Фізична особа, що досягло *14 років*, вільно вибирає собі місце проживання, за винятком обмежень, установлених законом. Місцем проживання фізичної особи *до 10 років* є місце проживання його батьків (усиновителів) або одного з них, з яким дитина проживає, опікуна або місцезнаходження навчального закладу або установи охорони здоров'я. *З 10 до 14 років* місце проживання може бути встановлене по згоді між дитиною й батьками (усиновителями, опікуном, організацією, що виконує відносно даної дитини функції опікуна).

У випадку *суперечки* місце проживання фізичної особи у віці від *10 до 14 років* визначається органом опіки й піклування або судом.

Місцем проживання *недієздатної* особи є місце проживання його опікуна або місцезнаходження відповідної організації, що виконує стосовно нього функції опікуна.

Фізична особа може мати кілька міст проживання.

2. Цивільна дієздатність фізичної особи.

Цивільну дієздатність має фізична особа, що усвідомлює значення своїх дій і здатно керувати ними.

Цивільною дієздатністю фізичної особи є його здатність своїми діями здобувати для себе цивільні права й самостійно здійснювати їх, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно виконувати їх і нести відповідальність у випадку їхнього невиконання.

Обсяг цивільної дієздатності фізичної особи може бути обмежений винятково у випадках і в порядку, установлених законом.

Фізичні особи *до 14 років* (малолітні особи) мають *часткову дієздатність* і мають право:

- 1) самостійно здійснювати дрібні побутові угоди. Угода вважається дрібною побутовою, якщо вона служить задоволенню побутових потреб особи, відповідає його фізичному, духовному або соціальному розвитку й стосується предмета, що має невисоку вартість;
- 2) здійснювати особисті немайнові права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, охоронювані законом.

Малолітня особа не несе відповідальності за заподіяну їм шкоду.

Особи у віці *від 14 до 18 років* (неповнолітні) мають *неповну цивільну дієздатність*.

Крім угод, які можуть робити частково дієздатні особи (до 14 років) вони можуть:

- 1) самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією або іншими доходами;

2) самостійно здійснювати усі права (і майнові й особисті немайнові) на результати інтелектуальної, творчої діяльності, охоронювані законом;

3) бути учасником (засновником) юридичних осіб, якщо це не заборонено законом або установчими документами юридичної особи;

4) самостійно укласти договір банківського вкладу (рахунку) і розпоряджатися внеском, внесеним їм на своє ім'я (коштами на рахунок).

Неповнолітня особа робить інші угоди по згоді батьків (усиновителів) або піклувальника. На здійснення неповнолітньою особою угоди відносно транспортних коштів або нерухомості повинне бути письмове, нотаріально засвідчене згода батьків (усиновителів) або піклувальника. Неповнолітня особа може розпоряджатися коштами, внесеними іншими особами у фінансову установу на його ім'я, за згодою батьків (усиновителів) або піклувальника.

Згода на здійснення неповнолітньою особою угоди може бути отримана в кого-небудь із батьків (усиновителів). У випадку заперечення того з батьків (усиновителів), з яким проживає неповнолітній, угода може бути здійснена з дозволу органа опіки й піклування.

При наявності достатніх підстав суд за заявою батьків (усиновителів), піклувальника, органа опіки й піклування може *обмежити право* неповнолітнього самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією або іншими доходами або позбавити його цього права. Суд скасовує своє рішення про обмеження або позбавлення цього права, якщо відпали обставини, що послужили підставою для його прийняття.

Неповнолітній особисто відповідає за порушення договору, і укладеного їм самостійно відповідно до закону, і ув'язненого за згодою батьків (усиновителів), піклувальника. Якщо в неповнолітньої особи недостатньо майна для відшкодування збитків, додаткову відповідальність несуть його батьки (усиновителі) або піклувальник. Неповнолітній самостійно відповідає за шкоду, заподіяна іншій особі.

Повну цивільну дієздатність має фізична особа, що досягла 18 років (повноліття). Але у випадку реєстрації шлюбу особи, що не досягло

повноліття, повна цивільна дієздатність здобувається з моменту реєстрації шлюбу.

Повна цивільна дієздатність може бути надана:

- особі що достигли 16 років і працює за трудовим договором;
- неповнолітній особі (з 14 років), що записано матір'ю або батьком дитини.

У цих випадках надання повної цивільної дієздатності здійснюється за рішенням органа опіки й піклування, у який подається заява зацікавленою особою. Необхідна письмова згода батьків (усиновителів) або піклувальника, а у випадку відсутності такої згоди повна цивільна дієздатність може бути надана за рішенням суду.

Крім того, повна цивільна дієздатність може бути надана неповнолітньому з 16 років, що бажає займатися підприємницькою діяльністю. При наявності письмової згоди на це батьків (усиновителів), піклувальників або органа опіки й піклування така особа може бути зареєстрована як підприємець. У цьому випадку повна цивільна дієздатність здобувається з моменту державної реєстрації неповнолітнього як підприємця.

Суд може *обмежити цивільну дієздатність* фізичної особи:

1) якщо воно страждає психічним розладом, що істотно впливає на його здатність усвідомлювати значення своїх дій і (або) керувати ними.

2) якщо зловживає спиртними напоями, наркотичними засобами, токсичними речовинами й т.і. і тим самим ставить себе або свою родину, а також інших осіб, яких воно зобов'язано за законом утримувати, у важке матеріальне становище.

Цивільна дієздатність фізичної особи є обмеженою з моменту набуття законної сили рішення суду. Над фізичною особою, цивільна дієздатність якого обмежена, установлюється піклування. Вона може самостійно робити лише дрібні побутові угоди.

Угоди щодо розпорядження майном і інші, вихідні за межі дрібних

побутових, можуть відбуватися тільки за згодою піклувальника. Відмова піклувальника дати згоду може бути оскаржена, обмежено дієздатною особою, в органах опіки й піклування або в судом. Одержання заробітку, пенсії, стипендії, інших доходів обмежено дієздатної особи, і розпорядження ними здійснюються піклувальником. Піклувальник може дати письмовий дозвіл обмежено дієздатній особі на самостійне одержання заробітку, пенсії, стипендії, інших доходів і розпорядження ними.

Особа, обмежена в цивільній дієздатності, самостійно відповідає за порушення їм договору, укладеного за згодою піклувальника, і за шкоду, заподіяна їм іншій особі.

У випадку видужання обмежено дієздатної особи, поліпшення його психічного стану, припинення зловживання спиртними напоями, наркотичними коштами й т.і., суд відновлює його цивільну дієздатність, піклування припиняється на підставі рішення суду про відновлення цивільної дієздатності.

Фізична особа може бути визнано судом *недієздатним*, якщо воно внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатно усвідомлювати значення своїх дій і (або) керувати ними.

Якщо суд відмовить у задоволенні заяви про визнання особи недієздатним і буде встановлено, що вимога була заявлена без достатнього для цієї підстави, фізична особа, який такими несумлінними діями був заподіяний моральний збиток, має право жадати від заявника його відшкодування.

Фізична особа визнається недієздатною з моменту набуття законної сили рішення суду про це. Але якщо від часу виникнення недієздатності залежить визнання недійсним шлюбу, договору або іншої угоди, суд з урахуванням висновку судово-психіатричної експертизи й інших доказів може визначити у своєму рішенні день, з якого вона зізнається недієздатним.

Над недієздатною фізичною особою встановлюється опіка, вона не має право заключати будь-які угоди. Угоди від його імені й у його інтересах робить опікун, що також відповідає за шкоду, заподіяну недієздатною фізичною

особою. У випадку видужання недієздатної особи або значного поліпшення його психічного стану, по позову опікуна або органа опіки й піклування суд відновлює його цивільну дієздатність і припиняє опіку.

3. Визнання фізичної особи безвісно відсутнім і оголошення його померлої.

Тривала відсутність громадянина в місці його постійного проживання, тривала невідомість його фактичного місцеперебування створює невизначеність у цивільних правовідносинах, учасником яких він є (наприклад, діти не одержують аліменти, дружин не може розпорядитися загальним майном, оформити розлучення; кредитори не можуть стягнути борги й т.і.). Все це не може тривати нескінченно довго й, природно, вимагає, щоб виникаюча невизначеність у правах і обов'язках була ліквідована. Тому законом установлена можливість визнання громадянина, про яке немає ніяких відомостей, безвісно відсутнім або оголошення його померлої, але можливо це тільки в судовому порядку за заявою зацікавлених осіб.

Фізична особа може бути визнано судом *безвісно відсутнім*, якщо протягом одного року в місці його постійного проживання немає відомостей про місце його перебування. У випадку неможливості встановити день одержання останніх звісток про місце його перебування, початком безвісної відсутності вважається перше число місяця, що впливає за тим, у якому були отримані звістки, а у випадку неможливості встановити місяць - перше січня наступного року.

Майно фізичної особи, визнаного судом безвісно відсутнім описується нотаріусом і над майном установлюється опіка.

Нотаріус може встановити опіку над майном такої особи й до прийняття судом рішення за заявою зацікавленої особи або органа опіки й піклування.

Опікун над майном фізичної особи, визнаного безвісно відсутнім, або фізичної особи, місце перебування якого невідомо, приймає виконання цивільних обов'язків на його користь, погашає за рахунок його майна борги, управляє цим майном у його інтересах, а також за заявою зацікавленої особи надає за рахунок цього майна втримування особам, яких вони за законом

зобов'язані містити.

У випадку явки фізичної особи визнаного безвісно відсутнім, а також якщо отримані відомості про місце його перебування, суд по місцю його перебування або суд, що виніс рішення про визнання цієї особи безвісно відсутнім, за заявою цієї особи або іншого зацікавленої особи скасовує своє рішення. Опіка над майном припиняється у випадку скасування рішення суду про визнання фізичної особи безвісно відсутнім, а також у випадку його появи.

Фізична особа може бути *оголошена судом померлою*, якщо в місці його постійного проживання немає відомості про місце його перебування протягом трьох років, а якщо воно пропало без звістки при обставинах, що загрожували йому смертю або дають підставою припустити його загибель від певного нещасного випадку, - протягом шести місяців. Фізична особа, що пропала без звістки у зв'язку з воєнними діями, може бути оголошено судом померлим після закінчення двох років від дня закінчення воєнних дій. З урахуванням конкретних обставин справи суд може оголосити фізична особа померлої й до закінчення цього строку, але не раніше закінчення шести місяців.

Фізична особа оголошується померлим від дня набуття законної сили рішення суду про це. Фізична особа, що пропала без звістки при обставинах, що загрожували йому смертю або підстави, що дає, припустити його загибель від певного нещасного випадку або у зв'язку з воєнними діями, може бути оголошено померлої від дня його можливої смерті.

Правові наслідки оголошення фізичної особи померлої, прирівнюються до правових наслідків, що настають у випадку смерті.

Спадкоємці фізичної особи, оголошеного померлою, не мають права відчужувати протягом п'яти років нерухомість, що перейшла до них у спадщину. Нотаріус, що видав спадкоємцеві свідоцтво про право на спадщину на нерухоме майно, накладає на нього заборона відчуження.

Якщо фізична особа, оголошена померлою, з'явилася або якщо отримані відомості про місце його перебування, суд по місцю перебування цієї особи або суд, що ухвалив рішення про оголошення його померлою, за заявою цієї

особи або іншого зацікавленої особи скасовує рішення суду про оголошення фізичної особи померлою.

Незалежно від часу своєї появи фізична особа, що було оголошено померлою, має право жадати від особи, що володіє його майном, повернення цього майна, якщо воно збереглося й безоплатно перейшло до нього, за винятком грошей і цінних паперів на пред'явника.

Особа, до якого майно перейшло по оплатному договорі, зобов'язано повернути його, якщо буде встановлено, що на момент придбання цього майна воно знало, що фізична особа, оголошена померлою.

У випадку неможливості повернути майно в натурі, відшкодовується вартість цього майна. Якщо майно фізичної особи, оголошеного померлою й що явилось, перейшло у власність держави, Автономної Республіки Крим або територіальна громада й було реалізовано ними, то вертається сума, отримана від реалізації.

4. Фізична особа підприємець.

Для здійснення підприємницької діяльності, не забороненої законом має право фізична особа з повною цивільною дієздатністю. Обмеження права фізичної особи на такий діяльності встановлюються Конституцією України й ЦК України.

Фізична особа здійснює своє право на підприємницьку діяльність за умови її державної реєстрації в порядку, установленому законом. Інформація про державну реєстрацію фізичних осіб-підприємців є відкритою.

Якщо особа початок підприємницьку діяльність без державної реєстрації, уклавши відповідні договори, воно не має права заперечувати ці договори на підставі того, що не є підприємцем.

До підприємницької діяльності фізичних осіб застосовуються нормативно-правові акти, що регулюють підприємницьку діяльність юридичних осіб, якщо інше не встановлено законом або не впливає із сутності відносин.

Фізична особа-підприємець відповідає по зобов'язаннях, пов'язаним з підприємницькою діяльністю, всім своїм майном, крім майна, на яке відповідно до закону не може бути звернене стягнення.

Фізична особа-підприємець, одружене, відповідає по зобов'язаннях, пов'язаним з підприємницькою діяльністю, всім своїм особистим майном і часткою у загальній спільній власності подружжя.

Фізична особа, не здатне задовольнити вимоги кредиторів, пов'язані зі здійсненням їм підприємницької діяльності, може бути визнана банкрутом.

Якщо фізична особа-підприємець визнаний:

- безвісно відсутнім;
- недієздатним;
- обмежено дієздатним

або якщо власником майна, що використовувалося в підприємницькій діяльності, стала неповнолітня або малолітня особа, орган опіки й піклування може призначити керуючим цим майном і укласти з ним договір про керування цим майном.

Керуючий діє від свого ім'я в інтересах особи, що є власником майна. У договорі про керування майном установлюються права й обов'язки керуючого, а орган опіки й піклування здійснює контроль за діяльністю керуючого. Якщо обставини, на підставі яких був укладений цей договір відпали, договір припиняється.

Опіка й піклування.

Опіка й піклування встановлюються з метою забезпечення особистих немайнових і майнових прав і інтересів малолітніх, неповнолітніх, а також повнолітніх осіб, які по стані здоров'я не можуть самостійно здійснювати свої права й виконувати обов'язки.

Опіка встановлюється над малолітніми особами, позбавленими батьківської турботи, і фізичними особами, які визнанні недієздатними.

Піклування встановлюється над неповнолітніми особами, позбавленими батьківського піклування, і фізичними особами, цивільна дієздатність яких обмежена.

Особа, якій стало відомо про фізичну особу, що бідує в опіці й піклуванні, зобов'язано негайно повідомити про це орган опіки й піклування.

Суд установлює:

- опіку над фізичною особою у випадку визнання його недієздатним;
- піклування над фізичною особою у випадку обмеження його цивільної дієздатності.
- опіку над малолітньою особою й піклування над неповнолітньою особою, якщо при розгляді справи буде встановлено, що вони позбавлені батьківської турботи.

Орган опіки й піклування встановлює опіку над малолітньою особою й піклування над неповнолітньою особою, якщо немає необхідності вирішувати це питання в судовому порядку.

Опікуна або піклувальника призначає орган опіки й піклування по письмовій заяві дієздатної фізичної особи про призначення його опікуном або піклувальником особи, що вимагає опіки (піклування). Опікун або піклувальник призначаються переважно з осіб, що перебувають у сімейних, родинних відносинах з підопічним, з урахуванням особистих відносин між ними, можливості особи виконувати обов'язки опікуна або піклувальника, ураховується бажання й малолітньої або неповнолітньої особи.

Фізичній особі може бути призначений один або декількох опікунів або піклувальників.

Дієздатна фізична особа, що по стані здоров'я не може самостійно здійснювати свої права й виконувати обов'язки, має право обрати собі помічника - дієздатну фізичну особу.

За заявою особи, що бідує в допомозі, ім'я його помічника реєструється органом опіки й піклування, що підтверджується відповідним документом. Помічник має право на одержання пенсії, аліментів, заробітної плати,

поштової кореспонденції свого підопічного. Помічник має право робити дрібні побутові угоди в інтересах особи, що бідує в допомозі, відповідно до наданих його повноваженням і представляє цю особу в органах державної влади, органах місцевого самоврядування й організаціях, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення.

У суді помічник може представляти фізичну особу лише на підставі окремого доручення.

Послуги помічника є оплатними, якщо інше не визначено за домовленістю сторін. Помічник може бути в будь-який час відкликаний і його повноваження припиняються.

5. Особисті немайнові права фізичної особи.

Особисті немайнові права належать кожній фізичній особі від народження або в чинність закону. Особисті немайнові права фізичної особи не мають економічного втримування й тісно пов'язані з фізичною особою. Фізична особа не може відмовитися від особистих немайнових прав, а також не може бути позбавлено цих прав. Особистими немайновими правами фізична особа володіє довічно.

Види особистих немайнових прав визначаються Конституцією України. Ними є: право на життя, право на охорону здоров'я, право на безпечну для життя й здоров'я навколишнього середовища, право на волю й особисту недоторканність, право на недоторканність особистого й сімейного життя, право на повагу до гідності й честі, право на таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної й іншої кореспонденції, право на недоторканність житла, право на вільний вибір місця проживання й на волю пересування, право на волю літературного, художнього, наукового і технічної творчості. Законодавством можуть бути передбачені й інші особисті немайнові права фізичної особи, їхній перелік вичерпним не є.

Утримування особистого немайнового права становить можливість фізичної особи вільно, на власний розсуд визначати своє поведіння в сфері свого приватного життя.

Глава 21 ЦК України визначає особисті немайнові права, що забезпечують природне існування фізичної особи. До них віднесені наступні права (ст. 281-293):

- на життя (включаючи: право на необхідну оборону, заборону автоназії, право на стерилізацію, штучне переривання вагітності, штучне запліднення й імплантацію ембріона);
- на усунення небезпеки, що загрожує життю й здоров'ю;
- на охорону здоров'я;
- на медичну допомогу;
- на інформацію про стан свого здоров'я;
- на таємницю про стан здоров'я;
- права фізичної особи, що перебуває на стаціонарному лікуванні в установі охорони здоров'я;
- на волю;
- на особисту недоторканність (включаючи не допущення фізичного покарання родителями, усиновителями, опікунами, піклувальниками, вихователями);
- на донорство;
- на родину;
- на опіку або піклування;
- на безпечну для життя й здоров'я навколишнє середовище.

Глава 22 ЦК визначила особисті немайнові права, що забезпечують соціальне буття фізичної особи (ст. 294-315). Це права на:

- ім'я, на його зміну й на використання ім'я;
- повага достоїнства й честі;
- повага до померлої людини;
- недоторканність ділової репутації;

- індивідуальність;
- особисте життя і її таємницю;
- інформацію;
- особисті папери й розпорядження ними;
- ознайомлення з особистими паперами, переданими до фонду бібліотек або архівів;
- таємницю кореспонденції;
- захист інтересів фізичної особи при проведенні фото-, кіно-, тілі- і відеозйомок;
- охорону інтересів фізичної особи, що зображено на фотографіях і в інших художніх творах;
- волю літературної, художньої, наукової й технічної творчості;
- недоторканність житла;
- вибір роду занять;
- волю пересування (включаючи вільне самостійне пересування по території України й вибір місця перебування з 14 років, вільний самостійний виїзд за межі України з 16 років);
- волю об'єднання;
- мирні збори.

Тема 4. Юридичні особи. Участь держави й територіальних громад у цивільних правовідносинах. Об'єкти цивільних правовідносин

1. Поняття й види юридичних осіб.
2. Цивільна правоздатність і дієздатність юридичних осіб.
3. Загальні положення й характеристика окремих видів підприємницьких суспільств.

4. Участь держави й територіальних громад у цивільних правовідносинах.
5. Об'єкти цивільних правовідносин.

1. Поняття й види юридичних осіб.

Юридичною особою є організація, створена й зареєстрована у

встановленому законом порядку. ЦК України передбачає, що юридична особа може бути створене шляхом об'єднання осіб і (або) майна.

Види юридичних осіб розрізняють залежно від порядку їхнього створення, а саме – це *юридичні особи приватного права* і *юридичні особи публічного права*. ЦК України регулює порядок створення, організаційно-правові форми, правовий статус юридичної особи приватного права. Порядок утворення й правовий статус юридичних осіб публічного права встановлюються Конституцією України й ЦК.

Крім того, юридична особа може бути створене шляхом примусового поділу (виділення) у випадках, установлених ЦК України.

Юридична особа *публічного права* створюється розпорядницьким актом Президента України, органа державної влади, органа влади Автономної Республіки Крим або органа місцевого самоврядування.

Організаційно-правові форми юридичних осіб (юридичні особи можуть створюватися у формі суспільств, установ і в інших формах, установлених законом):

1. *Суспільством* є організація, створена шляхом об'єднання осіб (учасників), що мають право участі в цьому суспільстві. Суспільство може бути створено й однією особою, якщо інше не встановлено ЦК.

Суспільства діляться на підприємницькі й непідприємницькі.

Підприємницькими суспільствами є суспільства, що здійснюють підприємницьку діяльність із метою одержання прибутку й наступного її розподілу між учасниками.

Непідприємницькими суспільствами є суспільства, що не мають метою одержання прибутку для його наступного розподілу між учасниками. Непідприємницькими суспільствами можуть бути споживчі кооперативи, об'єднання громадян і т.і.

Однак непідприємницькі суспільства й установи можуть разом зі своєю основною діяльністю здійснювати підприємницьку діяльність, якщо інше не встановлено законом і якщо ця діяльність відповідає мети, для якої вони були

створені, і сприяє її досягненню.

2. *Установою* є організація, створена одним або декількома особами (засновниками), шляхом об'єднання (виділення) їхнього майна для досягнення мети, певної засновниками, за рахунок цього майна. Засновники не можуть приймати участі в керуванні установою.

Для створення юридичної особи його учасники (засновники) розробляють установчі документи (у письмовому виді), які підписуються всіма учасниками (засновниками).

Установчим документом суспільства є затверджений учасниками устав або установчий договір між учасниками.

Суспільство, створене однією особою, діє на підставі уставу, затвердженого цією особою.

Установа створюється на підставі індивідуального або загального установчого акту, складеного засновником або засновниками (він може бути скасований до створення установи). Установчий акт може втримуватися також і в заповіті.

В *уставі* *суспільства* обов'язково повинне бути зазначене: найменування юридичної особи, його місцезнаходження, адреса, органи управління суспільством, їхня компетенція, порядок прийняття ними рішень, порядок вступу в суспільство або виходу з нього. Законом можуть бути встановлені додаткові вимоги до змісту уставу. В *установчому договорі* *суспільства* повинні визначатися: зобов'язання учасників створити суспільство, порядок їхньої загальної діяльності по його створенню, умови передачі суспільству майна учасників. Законом можуть бути встановлені й додаткові вимоги до змісту установчого договору.

В *установчому акті* установи вказується його мета, визначаються майно, що передається установі, необхідне для досягнення цієї мети, структура управління установою. Якщо в установчому акті, що втримується в заповіті, відсутні окремі положення, їх установлює орган, що здійснює державну реєстрацію.

Юридична особа підлягає *державній реєстрації* в порядку, установленому законом і вважається створеним *від дня його державної реєстрації*.

Підставами для відмови в державній реєстрації юридичної особи є порушення встановленого законом порядку створення юридичної особи або невідповідність його установчих документів закону. Відмова в державній реєстрації по інших мотивах (наприклад, недоцільність і т.і.) не допускається. Відмова в державній реєстрації, а також зволікання з її проведенням можуть бути оскаржені в суді.

Дані державної реєстрації включаються в єдиний державний реєстр, що відкритий для загального ознайомлення. До державного реєстру вносяться відомості про організаційно-правову форму юридичної особи, його найменування, місцезнаходження, органи управління, філії й представництва, ціль установи, а також інші відомості, установлені законом.

В установчі документи можна вносити зміни, які набувають чинності для третіх осіб від дня їхньої державної реєстрації.

Юридична особа повинна мати своє *найменування*, що містить інформацію про його організаційно-правову форму. Найменування установи може містити інформацію про характер його діяльності. Юридична особа може мати, крім повного, і скорочене найменування, а юридична особа, що є підприємницьким суспільством, може мати комерційне (фірмове) найменування, що може бути зареєстровано. У випадку зміни свого найменування юридична особа зобов'язана помістити оголошення про це в друкованих засобах масової інформації, у яких публікуються відомості про державну реєстрацію юридичної особи, і сповістити про це всім особам, з якими воно перебуває в договірних відносинах. Найменування іншої юридичної особи використовувати не можна.

2. Цивільна правоздатність і дієздатність юридичних осіб.

Юридичні особи мають цивільну правоздатність і дієздатністю, можуть бути позивачем і відповідачем у суді.

Юридична особа здатна мати такі ж цивільного права й обов'язку (*цивільну правоздатність*), що й фізична особа, крім тих, які по своїй природі можуть належати лише людині. Цивільна правоздатність юридичної особи може бути обмежена тільки за рішенням суду.

Юридична особа може здійснювати окремі види діяльності, перелік яких установлюється законом, після одержання їм спеціального дозволу (ліцензії).

Цивільна *правоздатність* юридичної особи виникає з моменту його створення й припиняється від дня внесення запису про його припинення в єдиний державний реєстр.

Цивільна *дієздатність* юридичної особи – це можливість здобувати цивільні права й обов'язки, а також здійснювати їх через свої органи, що діють відповідно до установчих документів і законом. У випадках, установлених законом, юридична особа може здобувати цивільні права й обов'язки й здійснювати їх через своїх учасників.

Особистими немайновими правами юридичної особи є: право на недоторканність її ділової репутації, на таємницю кореспонденції, на інформацію та інші особисті немайнові права, які можуть йому належати.

Юридична особа *самостійно відповідає* за своїми обов'язками всім належним йому майном. Учасник (засновник) юридичної особи не відповідає по зобов'язаннях юридичної особи, а юридична особа не відповідає по зобов'язаннях його учасника (засновника), крім випадків, установлених установчими документами й законом.

Управління суспільством здійснюють його *органи*. Органами управління суспільством є загальні збори його учасників і виконавчий орган.

Загальні збори учасників товариства вправі ухвалювати рішення щодо всіх питань діяльності суспільства, у тому числі й по тим, які передані загальними зборами в компетенцію виконавчого органа. Рішення загальних зборів приймаються простою більшістю голосів від числа присутніх учасників, якщо інше не встановлено установчими документами або законом.

Загальні збори суспільства своїм рішенням створюють виконавчий орган

(правління, дирекцію й т.і.) і встановлюють його компетенцію й склад.

Засновники установи не приймають участі в його керуванні. В установі обов'язково створюється правління, можливі створення й інших органів відповідно до установчого акту. Нагляд за діяльністю установи здійснює його наглядова рада. В установчому акті визначається майно, що засновник (а випадку його смерті - зобов'язана особа) повинен передати установі після її державної реєстрації.

Юридична особа *припиняється* в результаті передачі всього свого майна, прав і обов'язків іншим юридичним особам - правонаступникам у випадках злиття, приєднання, поділу, перетворення або в результаті ліквідації.

Порядок припинення й ліквідації юридичної особи; обов'язки особи, що прийняли рішення про його припинення; способи злиття, приєднання, поділу й перетворення юридичної особи; порядок роботи ліквідаційної комісії й задоволення вимог кредиторів і т.д. передбачені ЦК України.

3. Загальні положення й характеристика окремих видів підприємницьких суспільств.

Підприємницькі суспільства можуть бути створені тільки як господарчі товариства або виробничі кооперативи.

Господарчим товариством є юридична особа, статутний (складений) капітал якої поділений на частки між учасниками.

Видами *господарчих товариств* є:

- повне товариство;
- командитне товариство;
- суспільство з обмеженою або додатковою відповідальністю;
- акціонерне товариство.

Учасником господарчого товариства може бути фізична або юридична особа. Господарче товариство, крім повного й командитного товариств, може бути створено однією особою, що стає його єдиним учасником.

Господарче товариство є *власником*:

- 1) майна, переданого йому учасниками товариства у власність як внесок у статутний (складений) капітал;
- 2) продукції, зробленої суспільством у результаті господарської діяльності;
- 3) отриманих доходів;
- 4) іншого майна, придбаного на підставах, не заборонених законом.

Внеском у статутний (складений) капітал господарчого товариства можуть бути гроші, цінні папери, інші речі або майнові або інші відчужувані права, які мають грошову оцінку, якщо інше не встановлено законом. Грошова оцінка внеску учасника господарчого товариства провадиться по згоді учасників товариства, а у випадках, установлених законом, вона підлягає незалежній експертній перевірці.

Учасники господарчого товариства *мають право*:

- 1) брати участь у керуванні суспільством у порядку, установленому в установчому документі, крім випадків, установлених законом;
- 2) брати участь у розподілі прибутку суспільства й одержувати його частину (дивіденди);
- 3) вийти у встановленому порядку із суспільства;
- 4) здійснити відчуження частин у статутному (складеному) капіталі суспільства, цінних паперів, що засвідчують участь у суспільстві, у порядку, установленому законом;
- 5) одержувати інформацію про діяльність суспільства в порядку, установленому установчим документом,

Учасники господарчого товариства можуть мати також інші права, установлені установчим документом суспільства й законом.

Учасники господарчого товариства *зобов'язані*:

- 1) дотримувати положень установчих документів суспільства й виконувати рішення загальних зборів;
- 2) виконувати свої зобов'язання перед суспільством, у тому числі пов'язані з

майновою участю, а також здійснювати внески (оплачувати акції) у розмірі, у порядку й способами, установленими установчим документом;

3) не розголошувати комерційну таємницю й конфіденційну інформацію про діяльність суспільства.

Учасники господарчого товариства можуть також мати інші обов'язки, установлені установчим документом суспільства й законом.

Господарче товариство (суспільство з обмеженою або додатковою відповідальністю, акціонерне товариство) є залежним, якщо іншому (головному) господарчому товариству належить 20% або більше статутного капіталу суспільства з обмеженою або додатковою відповідальністю або 20% і більше простих акцій акціонерного товариства. Господарче товариство, що придбало або іншим способом одержало 20 і більше % статутного капіталу суспільства з обмеженою або додатковою відповідальністю або 20 і більше % простих акцій акціонерного товариства, зобов'язано зробити надбанням гласності цю інформацію.

Види підприємницьких суспільств.

Повним є суспільство, учасники якого відповідно до пов'язаного між ними договором здійснюють підприємницьку діяльність від імені суспільства й солідарно несуть додаткову (субсидіарну) відповідальність по його зобов'язаннях всім приналежної їм майном. Особа може бути учасником тільки одного повного товариства.

Учасник повного товариства не має права без згоди інших учасників укладати від свого імені й у своїх інтересах або в інтересах третіх осіб угоди, що є однорідними з тими, які становлять предмет діяльності суспільства. У випадку порушення цього правила суспільство має право за своїм вибором жадати від такого учасника або відшкодування заподіяних суспільству збитків, або передачі суспільству всієї вигоди, отриманої по таких угодах. Найменування повного товариства повинне містити імена (найменування) всіх його учасників, слова "повне товариство" або містити ім'я (найменування) одного або декількох учасників з додаванням слів "і компанія", а також слова "повне

товариство".

Командитним товариством є суспільство, у якому одночасно з учасниками, що здійснюють від імені суспільства підприємницьку діяльність і солідарно несучими додаткову (субсидіарну) відповідальність по зобов'язаннях суспільства всім своїм майном (повними учасниками), є один або декілька учасників (вкладників), які несуть ризик збитків, пов'язаних з діяльністю суспільства, у межах сум зроблених ними внесків і не приймають участі в діяльності суспільства.

Найменування командитного товариства повинне містити імена (найменування) всіх повних учасників, слова "командитне товариство" або містити ім'я (найменування) хоча б одного повного учасника з додаванням слів "і компанія", а також слова "командитне товариство". Якщо в найменування командитного товариства включене ім'я вкладника, такий вкладник стає повним учасником товариства.

Товариством з обмеженою відповідальністю є засноване одним або декількома особами суспільство, статутний капітал якого розділений на частки, розмір яких установлюється уставом. Учасники товариства з обмеженою відповідальністю не відповідають по його зобов'язаннях і несуть ризик збитків, пов'язаних з діяльністю суспільства, у межах вартості своїх внесків. Учасники товариства, які не повністю внесли внески, несуть солідарну відповідальність по його зобов'язаннях у межах вартості невнесеної частини внеску кожного з учасників.

Найменування товариства з обмеженою відповідальністю повинне містити найменування суспільства, а також слова "товариство з обмеженою відповідальністю".

Товариством з додатковою відповідальністю є суспільство, засноване однієї або декількома особами, статутний капітал якого розділений на частки, розмір яких визначений уставом. Учасники товариства з додатковою відповідальністю солідарно несуть додаткову (субсидіарну) відповідальність по його зобов'язаннях своїм майном у розмірі, що встановлюється уставом

суспільства і є однаково кратним для всіх учасників до вартості внесеного кожним учасником внеску. У випадку визнання банкрутом одного з учасників його відповідальність по зобов'язаннях суспільства розподіляється між іншими учасниками товариства пропорційно їхнім часткам у статутному капіталі суспільства.

Найменування товариства з додатковою відповідальністю повинне містити найменування суспільства, а також слова "товариство з додатковою відповідальністю".

Акціонерним є суспільство, статутний капітал якого розділений на певну кількість акцій однакової номінальної вартості. Акціонерне товариство самостійно відповідає за своїми обов'язками всім своїм майном. Акціонери не відповідають по зобов'язаннях суспільства й несуть ризик збитків, пов'язаних з діяльністю суспільства, у межах вартості акцій, які їм належать. Акціонери, які не повністю оплатили акції, у випадках, установлених уставом, відповідають по зобов'язаннях суспільства в межах неоплаченої частини вартості приналежних їм акцій. Гарантії захисту майнових прав акціонерів установлюються законом.

Найменування акціонерного товариства повинне містити його найменування й вказівку того, що суспільство є акціонерним.

Акціонерне товариство, що проводить відкриту передплату на акції, зобов'язано щорічно публікувати для загальної відомості річний звіт, бухгалтерський баланс, відомості про прибутки й збитки, а також іншу інформацію, передбачену законом.

Акціонерне товариство може бути створено юридичними й (або) фізичними особами.

Виробничим кооперативом є добровільне об'єднання громадян на основах членства для спільної виробничої або іншої господарської діяльності, що ґрунтується на їх особистій трудовій участі й об'єднанні його членами майнових пайових внесків. Уставом кооперативу й законом може бути встановлена участь у діяльності виробничого кооперативу на основах членства

також інших осіб.

Члени виробничого кооперативу несуть субсидіарну відповідальність по зобов'язаннях кооперативу в розмірах і порядку, установлених уставом кооперативу й законом. Найменування кооперативу повинне містити його назву, а також слова "виробничий кооператив".

Особливості створення й діяльності сільськогосподарських кооперативів можуть установлюватися законом.

4. Участь держави й територіальних громад у цивільних правовідносинах.

Поряд з фізичними і юридичними особами суб'єктом цивільних відносин зізнається й держава. Держава виступає в цивільних відносинах на однакових правах з іншими учасниками цих відносин.

Держава може створювати *юридичні особи публічного права (державні підприємства, навчальні заклади й т.п.)* і *юридичні особи приватного права (підприємницькі суспільства й т.п.)*, брати участь у їхній діяльності на загальних підставах, якщо інше не встановлено законом.

Держава здобуває й здійснює цивільні права й обов'язки через органи державної влади в межах їхньої компетенції, установлені законом.

Суб'єктами цивільних правовідносин є й *територіальні громади*, які також діють у цивільних відносинах на однакових правах з іншими учасниками. Територіальні громади можуть створювати *юридичні особи публічного права (комунальні підприємства, навчальні заклади й т.п.)* і *юридичні особи приватного права (підприємницькі суспільства й т.п.)*, а також брати участь у їхній діяльності на загальних підставах, якщо інше не встановлено законом.

Територіальні громади здобувають і здійснюють цивільні права й обов'язки через органи місцевого самоврядування в межах їхньої компетенції, установлені законом.

У випадках і в порядку, установлених ЦК України, іншими нормативно-правовими актами, від імені держави, Автономної Республіки

Крим, територіальних громад по спеціальних дорученнях можуть виступати фізичні і юридичні особи, органи державної влади, органи влади Автономної Республіки Крим і органи місцевого самоврядування.

Держава й територіальні громади відповідають за своїми обов'язками своїм майном, крім майна, на яке відповідно до закону не може бути звернене стягнення.

Держава, Автономна Республіка Крим, територіальні громади не відповідають по зобов'язаннях створених ними юридичних осіб, крім випадків, установлених законом, а ці юридичні особи не відповідають по зобов'язаннях держави, Автономної Республіки Крим, територіальних громад.

Держава не відповідає по зобов'язаннях Автономної Республіки Крим і територіальні громади, і навпаки.

5. Об'єкти цивільних правовідносин.

Об'єктами цивільних прав є речі, у тому числі гроші й цінні папери, інше майно, майнові права, результати робіт, послуги, результати інтелектуальної, творчої діяльності, інформація, а також інші матеріальні й нематеріальні блага.

Об'єкти цивільних прав можуть вільно відчужуватися або переходити від однієї особи до іншої в порядку правонаступництва або спадкування або іншим способом, якщо вони не вилучені із цивільного обороту, або не обмежені в обороті, або не є невід'ємними від фізичної або юридичної особи.

Річчю є предмет матеріального світу, щодо якого можуть виникати цивільні права й обов'язки. Речі можуть бути нерухомими й спонукуваними.

До *нерухомих речей* (нерухоме майно, нерухомість) ставляться земельні ділянки, а також об'єкти, розташовані на земельній ділянці, переміщення яких неможливо без їхнього знецінення й зміни їхнього призначення.

Режим нерухомої речі може бути розповсюджений законом на повітряні й морські судна, судна внутрішнього плавання, космічні об'єкти, а також інші речі, права на які підлягають державній реєстрації.

Спонукуваними речами є речі, які можна вільно переміщати в просторі.

Тварини є особливим об'єктом цивільних прав. На них поширюється правовий режим речі, крім випадків, установлених законом. Правила обігу із тваринами встановлюються законом. Тварини, занесені в Червону книгу України, можуть бути предметом цивільного обороту лише у випадках і порядку, установлених законом.

Речі підрозділяються на:

- *ділені* (які можна розділити без втрати її цільового призначення) і *неділені*,
- *споживчі* (які внаслідок одноразового використання знищуються або припиняють існувати в первісному виді) і *неспоживані* (призначені для кількарізного використання);
- з *певними індивідуальними ознаками* (незамінна – та, котра наділена тільки її властивими ознаками, що відрізняють її від інших однорідних речей, що індивідуалізують її) і *певними родовими ознаками* (річ має ознаки, властиві речам того ж роду, і вимірюється числом, вагою, мірою).

Цінним папером є документ установленої форми з відповідними реквізитами, що засвідчує грошове або інше майнове право й визначальні взаємини між особою, його що випустила, і власником і передбачаючий виконання зобов'язань відповідно до умов його випуску, а також можливість передачі прав, що впливають із цього документа, іншим особам. До особи, що придбало право власності на цінний папір, переходять у сукупності усі права, які нею засвідчують. Групи й види цінних паперів - ст. 195 ЦК України.

Нематеріальними благами є:

- результати інтелектуальної творчої діяльності та інші об'єкти права інтелектуальної власності;
- інформація (інформацією є документовані або привселюдно оголошені відомості про події і явища, що мали або мають місце в суспільстві, державі й

навколишнім середовищі. Суб'єкт відносин у сфері інформації може вимагати усунення порушень його права й відшкодування майнової й моральної шкоди);

- особисті немайнові блага.

Особистими немайновими благами, охоронюваними цивільним законодавством, є: здоров'я, життя; честь, достоїнство й ділова репутація; ім'я (найменування); авторство; воля літературної, художнього, наукового й технічної творчості, а також інші блага, охоронювані цивільним законодавством.

Відповідно до Конституції України *життя й здоров'я людини, його честь і достоїнство, недоторканність і безпека* зізнаються найвищою соціальною цінністю.

Тема 5. Угоди. Представництво

1. Поняття й ознаки угод.
2. Види угод.
3. Форми угод.
3. Недійсність угод.
5. Представництво. Доручення.

1. Поняття й ознаки угод.

Стаття 202 ЦК України закріпила: "**Угода** – це дія особи, спрямована на придбання, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків".

Ознаками угоди є:

- 1) Угоди є *вольовими* актами, тому що суб'єкти права, роблячи дії спрямовані на придбання, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків, тобто угоду, хочуть досягти певного правового результату. Цим угоди відрізняються від

такого виду юридичних фактів, як події, тобто обставини, які наступають незалежно від волі учасників правовідносин.

2) Угоди завжди є *правомірними діями*, у противному випадку це буде не угода, а правопорушення.

3) Угоди завжди є діями *суб'єктів цивільного права* й цим вони відрізняються від адміністративних актів.

4) *Воля* в угодах завжди *спрямована* саме на *придбання, зміну або припинення* цивільних прав і обов'язків для діючого суб'єкта й для інших осіб. Цим угоди відрізняються від юридичних вчинків, де волевиявлення може бути присутнім, але, проте, воно не спрямовано спеціально на створення юридичних наслідків (наприклад, випадкове виявлення скарбу) і від актів громадянського стану (народження, смерть, висновок шлюбу й т.д.).

Стаття 203 ЦК України визначає загальні вимоги, дотримання яких необхідно для дійсності угоди:

1. Утримування угоди не може суперечити ГК України, іншим актам цивільного законодавства, а також моральним основам суспільства.
2. Особа, що здійснює операцію, повинне мати необхідний обсяг цивільної дієздатності.
3. Волевиявлення учасника угоди повинне бути вільним і відповідати його внутрішній волі.
4. Угода повинна відбуватися у формі, установленій законом.
5. Угода повинна бути спрямована на реальне настання правових наслідків, обумовлених нею.
6. Угода, вчинена батьками (усиновителями), не може суперечити правам і інтересам їх малолітніх, неповнолітніх або непрацездатних дітей.

У ЦК України визначена й *презумпція правомірності* угоди, що складається в наступному: "Угода є правомірною, якщо її недійсність прямо не встановлена законом, або якщо вона не визнана судом недійсною".

2. Види угод.

Класифікації угод.

I. Залежно від числа сторін, що беруть участь в угоді: угоди можуть бути *однобічними* й *двох- або багатобічними (договори)*.

Однобічною угодою зізнається дія (волевиявлення) однієї сторони (складання заповіт, видача доручення), що може бути представлена одним або декількома особами. Однобічна угода може створювати обов'язок лише для особи, що неї зробило. Однобічна угода може створювати обов'язок для інших осіб лише у випадках, установлених законом, або за згодою із цими особами.

Однак, варто мати на увазі, що до правовідносин, що виникають із однобічних угод, застосовуються загальні правила про зобов'язання й договори, якщо це не суперечить актам цивільного законодавства або сутності однобічної угоди.

Двох – або багатобічною угодою визнається погоджена дія (волевиявлення) двох або більше сторін.

II. Залежно від наявності або відсутності обов'язку сторін надати зустрічне матеріальне відшкодування (оплату) угоди підрозділяються на *оплатні* й *безоплатні*.

У *безоплатних* угодах обов'язок зробити матеріальне надання (зробити послугу, наприклад, безоплатне перевезення, безоплатне зберігання; передати майно безоплатно - дарування) лежить тільки на одній стороні, а інша сторона не обтяжена якими-небудь обов'язками.

Оплатні угоди характерні наявністю зустрічного майнового надання (наприклад, купівля-продаж – одна сторона передає майно, але замість

одержує його вартість; оплатне перевезення – одна сторона робить послугу – перевозить, а друга сторона оплачує проїзд).

III. Залежно від моменту, з якого угода вважається укладеної, угоди діляться на *реальні* й *консенсуальні* (від лат. консенсус – згода, єдність).

Консенсуальною є угода, у якій для настання правових наслідків досить досягнення сторонами угоди по всіх існуючих умовах. З моменту досягнення угоди угода вважається укладеної, а в її сторін виникають відповідні права й обов'язки (наприклад, досягнення сторонами за договором купівлі-продажу угоди про його предмет і ціну породжує обов'язок продавця передати річ у власність покупця й зустрічний обов'язок покупця сплатити за цю річ обговорену грошову суму).

Для заключення *реальної* угоди однієї згоди сторін недостатньо. Необхідна також передача речі (майна). Поки така передача не відбудеться, договір не вважається укладеним (наприклад, договір позики - поки гроші не передані позичальникові, права й обов'язки в сторін не виникають, тобто обіцянка позичити гроші не означає, що потенційний позичальник здобуває право вимагати виконання цієї обіцянки; всі наступні заповіти скасовують попередні, тобто в попереднього спадкоємця немає право вимагати майно спадкодавця, після його смерті, якщо заповіт був змінений на користь інших осіб).

IV. Залежно від значення підстави або мети угоди для її дійсності угоди діляться на *абстрактні* й *каузальні* (від лат. каузаліс – причинний).

Угоди, у яких визначені підстави їхнього здійснення, називаються *каузальними*. До них ставиться більша частина цивільно-правових угод (наприклад, купівля-продаж).

Абстрактними вважаються угоди, в утримуванні яких не визначені підстави їхнього здійснення (наприклад, видача векселя. Вексель містить зобов'язання особи виплатити певну грошову суми іншій особі, але при цьому не грають

ролі підстави, по яких був виданий вексель - чи була позика, або купівля-продаж або щось інше).

V. Залежно від наявності вказівки на строк установлення прав і обов'язків угоди бувають *терміновими* й *безстроковими*.

У *безстрокових* угодах не визначається ні момент вступу її в дію, ні момент припинення. Така угода, як правило, негайно набуває чинності й припиняється на вимогу однієї зі сторін (наприклад, договір майнового наймання, ув'язнений на невизначений строк, договір наймання житлового приміщення, ув'язнений на невизначений строк).

Терміновими є угоди, у яких визначений момент виникнення в її сторін прав і обов'язків, тривалість існування зобов'язань, момент припинення й т.і. (наприклад, договір наймання житлового приміщення на певний строк, договір оренди на певний строк).

Від термінових необхідно відрізняти *умовні* угоди, у яких придбання, зміна або припинення прав і обов'язків пов'язане з настанням якоїсь події. Для того, щоб угода була визнана умовною, це подія повинна мати місце в майбутньому й повинна бути невідомо чи наступить воно взагалі. Умовні угоди відрізняються від термінових саме тем, що термін наступить завжди, а от умова може відбутися, а може не відбутися.

Умова в угодах може бути *відкладеною* або *відміненою* (що передбачено ст. 212 ГК України).

Якщо настання прав і обов'язків зв'язують із настанням якої-небудь події, то умова – відкладена (наприклад, буде укладений договір наймання житлового приміщення, якщо власника квартири відправлять у тривале закордонне відрядження), а якщо настання події припиняє права й обов'язки, то воно називається *відміненим* (наприклад, договір наймання житлового приміщення буде розірваний, якщо власникові квартири не продовжать контракт на роботу закордоном).

3. *Форми угод.*

Форма угоди – це спосіб волевиявлення сторін, що беруть участь в угоді.

Угоди можуть відбуватися усно або в писемній формі. Сторони мають право обирати форму угоди, якщо інше не встановлено законом. Угода, для якої законом не встановлена обов'язкова письмова форма, вважається зробленою, якщо поведження сторін свідчить про їхнього волю до виникнення відповідних правових наслідків (*конклюдентні дії*).

У випадках, установлених договором або законом, воля сторони до здійснення угоди може бути виражена її мовчанням.

Усно можуть відбуватися угоди, які повністю виконуються сторонами в момент їхнього здійснення, за винятком угод, що підлягають нотаріальному посвідченню й (або) державної реєстрації, а також угод, недотримання письмової форми яких тягне їхню недійсність.

Юридичній особі, що сплатило за товари й послуги на підставі усної угоди з іншою стороною, може бути виданий документ, що підтверджує підставу оплати й суму отриманих коштів.

Угоди на виконання договору, укладеного в писемній формі, можуть за згодою сторін відбуватися усно, якщо це не суперечить положенням договору або закону.

Угода вважається зробленою в *писемній* формі:

- якщо її зміст зафіксований в одному або декількох документах, у листах, телеграмах, якими обмінялися сторони;
- якщо воля сторін виражена за допомогою телетайпного, електронного або іншого технічного засобу зв'язку;
- якщо вона підписана її стороною (сторонами).

Угода, чинена юридичною особою, підписується особами, уповноваженими на це її установчими документами, дорученням, законом або іншими актами цивільного законодавства, і засвідчується печаткою.

Використання факсимільного відтворення підпису за допомогою коштів

механічного або іншого копіювання, електронно-числового підпису або іншого аналога власноручного підпису допускається у випадках, установлених законом або з письмової згоди сторін, у якому повинні втримуватися зразки відповідного аналога їхніх власноручних підписів.

Якщо фізична особа у зв'язку із хворобою або фізичним недоліком не може підписатися власноручно, з його доручення текст угоди в його присутності підписує інша особа.

Якщо угода підлягає нотаріальному посвідченню, підпис іншої особи засвідчується нотаріусом або посадовою особою, що має право на здійснення такої нотаріальної дії, із вказівкою причин, по яких текст угоди не може бути підписаний особою, її здійснюючої.

Якщо угода не вимагає нотаріального посвідчення, підпис іншої особи на тексті угоди, може бути завірений відповідною посадовою особою за місцем роботи, навчання, проживання або лікування особи, що робить угоду.

Письмова форма обов'язкова для угод:

- 1) між юридичними особами;
- 2) між фізичною і юридичною особою, крім угод які повністю виконуються сторонами в момент їхнього здійснення (якщо вони не підлягають нотаріальному посвідченню й (або) державної реєстрації і якщо недотримання письмової форми не тягне їхню недійсність);
- 3) угоди фізичних осіб між собою на суму, що в 20 і більше раз перевищує розмір не оподатковуваного податком мінімуму доходів громадян, крім угод які повністю виконуються сторонами в момент їхнього здійснення (якщо вони не підлягають нотаріальному посвідченню й (або) державної реєстрації і якщо недотримання письмової форми не тягне їхню недійсність);
- 4) інші угоди, щодо яких законом установлена письмова форма.

Угода, зроблена в писемній формі, підлягає *нотаріальному посвідченню* лише у випадках, установлених законом або угодою сторін.

Нотаріальне посвідчення провадиться шляхом здійснення на документі, у якому викладений текст угоди, засвідченого підпису й може бути зроблено та

тексті тільки такої угоди, що відповідає загальним вимогам, дотримання яких необхідно для дійсності угоди.

На вимогу фізичної або юридичної особи будь-яка угода з її участю може бути нотаріально засвідчена.

Угода підлягає державній реєстрації лише у випадках, установлених законом (наприклад, угоди по відчуженню землі, нерухомості, автомобілів) і вважається зробленою з моменту реєстрації.

Зміст угоди може бути витлумачено стороною (сторонами), а на вимогу однієї або обох сторін *суд може ухвалити рішення про тлумачення змісту угоди* (ст. 213 ЦК України).

Сторони (особа), що зробили односторонню угоду) мають право *відмовитися* від її, якщо інше не встановлено законом. Якщо такою відмовою від угоди зачіпаються права іншої особи, ці права підлягають захисту. Відмова від угоди відбувається в тій же формі, у якій була зроблена угода. Правові наслідки відмови від угоди встановлюються законом або домовленістю сторін (наприклад, сплата пені, неустойки, повернення задатку в подвійній сумі й т.п.).

4. Недійсність угод.

Підставою *недійсності угоди* є недотримання в момент здійснення угоди стороною (сторонами) загальних вимог, передбачених ст. 203 ЦК (крім умови, що передбачає, що угода повинна відбуватися у формі, установленій законом). Недотримання сторонами письмової форми угоди, необхідної законом, не тягне її недійсності, крім випадку, установлених законом. Заперечування однієї зі сторін факту здійснення угоди або заперечування окремих її частин може обґрунтовуватися письмовими доказами, коштами аудіо-, відеозапису й іншими доказами. Але в цьому випадку, рішення суду не може бути засноване на показаннях свідків.

Якщо угода, для якої законом установлена її недійсність у випадку недотримання вимоги щодо письмової форми, укладена усно й одна зі сторін

зробила дію, а друга сторона підтвердила її здійснення, зокрема шляхом прийняття виконання, така угода у випадку суперечки може бути визнана судом дійсною.

У випадку недотримання вимоги закону про нотаріальне посвідчення однобічної угоди така угода є недійсною, але суд може визнати її дійсною, якщо буде встановлено, що вона відповідала дійсній волі особи, що її совершили, а нотаріальному посвідченню угоди перешкоджали обставини, що не залежить від її волі.

У випадку недотримання сторонами вимоги закону про нотаріальне посвідчення договору такий договір є недійсним, але суд може визнати його дійсним, якщо сторони домовилися щодо всіх важливих умов договору, що підтверджується письмовими доказами, і відбулося повне або часткове виконання договору, але одна зі сторін ухилилася від його нотаріального посвідчення. У цьому випадку наступне нотаріальне посвідчення договору не потрібно.

Недійсною є угода, якщо її недійсність установлена законом (*незначна угода*). У цьому випадку визнання такої угоди недійсною судом не потрібно, але у випадках, установлених ЦК, незначна угода може бути визнана судом відповідної дійсної (наприклад, ст.ст. 218, 219, 220, 224 ЦК).

Якщо недійсність угоди прямо не встановлена законом, але одна зі сторін або інша зацікавлена особа заперечує її дійсність по підставах, установлених законом (наприклад, угода укладена під впливом обману, примусу) така угода може бути визнана судом недійсною (*заперечна угода*).

Правовими наслідками недотримання сторонами при здійсненні угоди вимог закону можуть бути двустороння реституція, однобічна реституція, недопущення реституції (реституція від панцира. - відновлення).

Недійсна угода не створює юридичних наслідків, крім тих, які пов'язані з її недійсністю:

1. У випадку недійсності угоди кожна зі сторін зобов'язана повернути другій стороні в натурі все, що вона одержала на виконання цієї угоди, а у

випадку неможливості такого повернення, зокрема, якщо отримане складається в користуванні майном, виконаній роботі, наданій послугі, - відшкодувати вартість отриманого за цінами, які існують на момент відшкодування – *двустороння реституція*.

2. Якщо у зв'язку зі здійсненням недійсної угоди іншій стороні або третій особі заподіяні збитки й моральна шкода, вони підлягають відшкодуванню винною стороною – *однобічна реституція*.

Зазначені правові наслідки застосовуються, якщо законом не встановлені спеціальні умови їхнього застосування або спеціальні правові наслідки окремих видів недійсних угод у вигляді штрафної, конфискаційної санкції за здійснення навмисного правопорушення – *недопущення реституції* (наприклад, за незаконні валютні операції – скупка, продаж, використання валютних цінностей як засіб платежу або як застава й т.і. КпАП передбачає штраф з конфіскацією валютних цінностей).

Правові наслідки недійсності незначної угоди, установлені законом, не можуть змінюватися угодою сторін. Вимога про застосування наслідків недійсності незначної угоди може бути пред'явлено будь-якою зацікавленою особою, а також застосовано з ініціативи суду.

Однак потрібно мати на увазі, що недійсність окремої частини угоди не тягне недійсності інших її частин і угоди в цілому, якщо можна припустити, що угода була б зроблена й без включення в неї недійсної частини.

У ЦК України також обмовляються правові наслідки здійснення угоди:

- малолітньою особою за межами його цивільної дієздатності (ст. 221);
- неповнолітньою особою за межами його цивільної дієздатності (ст. 222);
- фізичною особою, цивільна дієздатність якого обмежена, за межами його цивільної дієздатності (ст. 223);
- без дозволу органа опіки й піклування (ст. 224);
- дієздатною фізичною особою, що у момент її здійснення не усвідомлювало значення своїх дій і (або) не могло керувати ними (ст. 225);
- недієздатною фізичною особою (ст. 226);

- юридичною особою угоди, що вона не мало право робити (ст. 227);
- порушуючої публічний порядок (ст. 228);
- під впливом помилки (ст. 229);
- під впливом оману (ст. 230);
- під впливом насильства (ст. 231);
- у результаті зловмисної угоди представника однієї сторони з іншою стороною (ст. 232);
- під впливом важкої обставини (ст. 233);
- фіктивної (без наміру створювати правові наслідки) угоди (ст. 234);
- удаваної (зробленої для приховання іншої) угоди (ст. 235).

Незначна угода або угода, визнана судом недійсною, є недійсною з моменту її здійснення й не породжує прав і обов'язків на майбутнє.

5. Представництво. Доручення.

Представництво – це правовідносини, у якому одна сторона (представник) зобов'язана або має право здійснити операцію від імені іншої сторони (що представляється).

Представником не є особа, що хоча й діє в чужих інтересах, але від власного ім'я, а також особа, уповноважена на ведення переговорів у відношенні можливих у майбутньому угод.

Представництво виникає на підставі договору, закону, акту органа юридичної особи й по інших підставах, установлених актами цивільного законодавства.

Представник може бути вповноважений на здійснення лише тих угод, право на здійснення яких має, що представляється, за винятком угод які по своєму змісту можуть бути зроблені тільки тим, що представляється особисто, особою. Представник не може робити угоди від імені особи, що представляється їм, у своїх інтересах або в інтересах іншої особи, представником якого він одночасно є, за винятком комерційного представництва, а також відносно інших осіб, установлених законом.

Представник зобов'язаний робити угоди по наданими йому повноваженням особисто. Він може передати свої повноваження частково або в повному обсязі іншій особі (*передоручення*), якщо це встановлено договором або законом, або якщо представник був змушений до цього з метою охорони інтересів особи, що він представляє. Про передоручення повноважень, представник повинен сповістити про це представляється особі, що, і надати йому необхідні відомості про особу, якій передані відповідні повноваження (*заступнику*). Невиконання цього обов'язку покладає на представника відповідальність за дії заступника як за свої власні.

Угода, зроблена представником або заступником представника, *створює, змінює, припиняє* цивільні права й обов'язки особи, що представляється.

Угода, зроблена представником з перевищенням повноважень, створює, змінює, припиняє цивільні права й обов'язки особи, що представляється їм, лише у випадку наступного схвалення угоди цією особою.

Види представництва:

- представництво за законом - законними представниками є батьки (усиновителі) своїх малолітніх і неповнолітніх дітей, а також опікун. Законним представником у випадках, установлених законом, може бути й інша особа.

- комерційне представництво - комерційним представником є особа, що постійно й самотійно виступає представником підприємців при заключенні ними договорів у сфері підприємницької діяльності. Можливо комерційне представництво одночасно декількох сторін угоди, але за умови угоди цих сторін і в деяких інших випадках, установлених законом. Повноваження комерційного представника підтверджуються письмовим договором або дорученням.

- за дорученням - представництво, що ґрунтується на договорі, може здійснюватися за дорученням, а представництво за дорученням може ґрунтуватися на акті органа юридичної особи.

Доручення - письмовий документ, видаваний однією особою (*довірителем*) іншій особі (*довіреному*) для представництва перед третіми

особами. Однак доручення на здійснення угоди представником (довіреном) може бути надана довірительом і безпосередньо третій особі.

Форма доручення повинна відповідати формі, у якій відповідно до закону, повинна бути зроблена угода.

Доручення *військовослужбовця* або іншої особи, що перебуває на лікуванні в госпіталі, санаторії й іншій військово-лікувальній установі, може бути засвідчена начальником цієї установи, його заступником по медичній частині, старшим або черговим лікарем. Доручення військовослужбовця, а в пунктах дислокації військової частини, з'єднання, установи, військово-навчального закладу, де немає нотаріуса або органа, що робить нотаріальні дії, а також доручення робітника, що служить, члена їхніх родин і члена родини військовослужбовця може бути засвідчена командиром (начальником) цієї частини, з'єднання, установи або закладу.

Доручення особи, що перебуває в *місцях позбавлення волі* або слідчому ізоляторі, може бути засвідчена начальником місця позбавлення волі.

Всі ці доручення прирівнюються до нотаріально засвідченого.

Доручення на одержання заробітної плати, стипендії, пенсії, аліментів, інших платежів і поштової кореспонденції (поштових переказів, посилок і т.п.) може бути засвідчена посадовою особою організації, у якій довіритель працює, учиться, перебуває на стаціонарному лікуванні, або по місцю його проживання.

Доручення може бути *передовірена*. Доручення, що видається в порядку передоручення, підлягає нотаріальному посвідченню, крім випадків, коли вона видається на одержання заробітної плати, стипендії, пенсії, аліментів, інших платежів і поштової кореспонденції.

Доручення від імені юридичної особи видається його органом або іншою особою, уповноваженої на це його установчими документами, і засвідчується печаткою цієї юридичної особи.

Строк доручення встановлюється в дорученні. Якщо строк доручення не встановлений, вона зберігає чинність до припинення її дії.

Строк доручення, виданої в порядку передоручення, не може перевищувати строку основного доручення, на підставі якої вона видана.

Доручення без дати видачі є незначною.

Представництво за дорученням припиняється у випадку:

- 1) закінчення строку доручення;
- 2) скасування доручення довірителем;
- 3) відмови представника від здійснення дій, певних дорученням;
- 4) припинення юридичної особи, що видали доручення;
- 5) припинення юридичної особи, якому видане доручення;
- 6) смерті довірителя, оголошення його померлої, визнання його недієздатним або безвісно відсутнім, обмеження його цивільної дієздатності.

У випадку смерті особи, що видало доручення, представник зберігає свої повноваження за дорученням для ведення невідкладних справ або таких дій, невиконання яких може привести до виникнення збитків;

7) смерті особи, якому видане доручення, оголошення її померлою, визнання його недієздатним або безвісно відсутнім, обмеження його цивільної дієздатності.

Із припиненням представництва за дорученням втрачає чинність передоручення. У випадку припинення представництва за дорученням представник зобов'язаний негайно її повернути.

Особа, що видала доручення, за винятком безвідкличного доручення (законом може бути встановлене право особи видавати безвідкличні доручення на певний час), може в кожне в будь-який час скасувати доручення або передоручення. Відмова від цього права незначна (у ред. Закону від 19.06.2003 р.).

Особа, що видала доручення й згодом скасувало її, повинне негайно сповістити про це представників, а також відомим йому третім особам, для представництва перед якими було видане доручення.

Представник має право відмовитися від здійснення дій, певних дорученням, про що зобов'язаний негайно повідомити особі, що представляє. Але

представник не може відмовитися від здійснення дій, якщо вони були невідкладними або спрямованими на запобігання заподіяння збитків особі, що представляє або іншим особам (при відмові в таких випадках і у випадку не повідомлення довірителеві про відмову, представник відповідає за заподіяння збитків).

Тема 6. Здійснення й захист цивільних прав. Цивільно-правова відповідальність

Тематичний план:

1. Здійснення цивільних прав і виконання цивільних обов'язків.
2. Захист цивільних прав і інтересів.
3. Захист честі й достоїнства в цивільному праві.
4. Цивільно-правова відповідальність. Відшкодування збитків, майнової й моральної шкоди.
5. Позовна давність.

1. Здійснення цивільних прав і виконання цивільних обов'язків.

Здійснення суб'єктивного цивільного права – це реалізація його втримування за допомогою здійснення уповноваженою особою дій, що визначають можливість певного поведіння (наприклад, суб'єктивне право особи на будь-яке майно дає їй можливість володіти, користуватися й розпоряджатися цим майном).

Особа здійснює свої цивільні права вільно, по власному розсуді. Нездійснення особою своїх цивільних прав не є підставою для їхнього припинення, крім випадків, установлених законом.

Особа може відмовитися від свого майнового права. Відмова від права власності на транспортні засоби, тварин, нерухомість здійснюється в порядку, установленому актами цивільного законодавства.

Особа може по оплатним або безоплатним договорам *передати* своє

майнове право іншій особі, крім випадків, установлених законом.

Тобто, уповноважена особа, за загальним правилом, саме вирішує здійснювати або не здійснювати приналежної право, визначаючи при цьому порядок і обсяг чинених для здійснення цих прав дій. Воно саме ж вирішує питання про відмову від цих прав. Наприклад, спадкоємець може прийняти або відмовитися від спадщини, примусити до прийняття його не можна.

Якщо законом установлені правові наслідки несумлінного або нерозумного здійснення особою свого права, вважається, що поведінка особи є сумлінною і розумною, якщо інше не встановлено судом.

Цивільні права особа здійснює *в межах*, установлених договором або актами цивільного законодавства. При здійсненні своїх прав особа зобов'язана втриматися від дій, які могли б порушити права інших осіб, завдати шкоди навколишньому середовищу або культурній спадщині.

Тобто, деякі суб'єктивні права можуть бути одночасно й суб'єктивними *обов'язками*. Наприклад, особа є власником будинку, що визнана пам'ятником архітектури. Власник вправі здійснювати своє право власності, однак може там і не жити, але зобов'язаний вживати заходів по забезпеченню схоронності цього будинку, тому до нього може бути пред'явлена вимога про здійснення права (*реалізація права-обов'язку*).

Не допускаються дії особи, які відбуваються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах.

При здійсненні цивільних прав особа повинна дотримуватися моральних підвалин суспільства.

Не допускається використання цивільних прав для неправомірного обмеження конкуренції, зловживання монопольним положенням на ринку, а також несумлінна конкуренція.

У випадку недотримання особою при здійсненні своїх прав вищевказаних вимог, суд може зобов'язати його припинити зловживання своїми правами, а

також застосувати інші наслідки, установлені законом.

Способи здійснення суб'єктивних прав можуть бути різними. Так, їх розрізняють залежно від того, за допомогою якого виду дій – *юридичних* або *фактичних* – реалізуються права.

Юридичні дії укладаються, як правило у заключені угод – односторонніх (складання заповіту, дарування, доручення) або двох (багато)сторонніх (різні договори).

Фактичні дії являють собою юридично значимі вчинки. Наприклад, використанням автомобіля його власником.

Залежно від суб'єктивного складу відносин, пов'язаних з реалізацією прав, розрізняють активні (позитивні) дії управомоченого суб'єкта (наприклад, реалізацій правомочий власника) і його вимоги про виконання певних дій, які адресовані до зобов'язаного суб'єкта (наприклад, вимога кредитора про повернення боргу за договором позики).

У більшості випадків здійснення прав можливо як особисто, так і через представників. Але в правовідносинах, що носять суцільно особистий характер, реалізувати певні права може тільки управомочена особа (наприклад, скласти заповіт на своє майно).

Суб'єктивне право у встановлене законом порядку може бути передано іншій особі. Наприклад, право власності за договором купівлі-продажу, дарування й т.і.

Суб'єктивне право може перейти до іншої особи в порядку правонаступництва. Наприклад, спадкування за законом при відсутності заповіту (але тут переходять і обов'язки – *універсальне правонаступництво*).

Незалежно від того, яким чином реалізуються суб'єктивні права, їхнє здійснення нерозривно пов'язане з виконанням обов'язків іншими особами.

Цивільні *обов'язки* виконуються в межах, установлених договором або актом цивільного законодавства.

Особа не може спонукатися до дій, здійснення які не є для неї обов'язковим.

Виконання цивільних обов'язків забезпечується коштами заохочення й відповідальністю, установленими договором або актом цивільного законодавства.

Особа може бути звільнена від цивільного обов'язку або виконання цивільного обов'язку у випадках, установлених договором або актами цивільного законодавства.

2. Захист цивільних прав і інтересів.

Кожний має право будь-якими незабороненими законом коштами захищати свої права й волі від порушень і протиправних зазіхань.

Відповідно до цієї норми ст. 15 ЦК визначила: "Кожна особа має право на захист свого цивільного права у випадку його порушення, невизнання або заперечування. Кожна особа має право на захист свого інтересу, що не суперечить загальним принципам цивільного законодавства".

Але потрібно мати на увазі, що право на захист особа здійснює на свій розсуд. Нездійснення особою права на захист не є підставою для припинення порушеного цивільного права, крім випадків, установлених законом.

Видами захисту цивільних прав і інтересів є:

1) судовий захист;

2) несудовий захист (здійснюється Президентом України (гарантом дотримання прав і воль людини й громадянина), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, нотаріусом);

3) самозахист цивільних прав.

I. Захист цивільних прав і інтересів судом.

Кожна особа має право звернутися в суд за захистом свого особистого немайнового або майнового права й інтересу.

Способами захисту цивільних прав і інтересів може бути:

- 1) визнання права;
- 2) визнання угоди недійсною;
- 3) припинення дії, що порушує право;
- 4) відновлення положення, що існувало до порушення;
- 5) примусове виконання обов'язку в натурі;
- 6) зміна правовідносин;
- 7) припинення правовідносин;
- 8) відшкодування збитку та інші способи відшкодування майнової шкоди;
- 9) відшкодування моральної (немайнової) шкоди;
- 10) визнання незаконним рішення, дій або бездіяльності органа державної влади, органа влади Автономної Республіки Крим або органа місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб і інших способів, установленими договором або законом.

Захист цивільних прав і інтересів особи здійснюють у межах своїх повноважень Президент України, органи державної влади, органи влади Автономної Республіки Крим і органи місцевого самоврядування. Рішення, прийняте зазначеними органами відносно захисту цивільних прав і інтересів, не є перешкодою для обігу за їхнім захистом у суд.

Якщо при розгляді справи в суді буде встановлено, що виданий органами державної влади, органом влади Автономної Республіки Крим або органом місцевого самоврядування правовий акт індивідуальної дії або прийнятий цими органами нормативно-правовий акт суперечить актам цивільного законодавства й порушує цивільні права й інтереси особи, суд визнає цей акт незаконним і скасує його.

Нотаріус здійснює захист цивільних прав шляхом здійснення виконавчого напису на борговому документі у випадках і в порядку, установлених законом.

Особа має право на *самозахист* свого цивільного права й права іншої

особи від порушень і протиправних зазіхань. Самозахистом зізнається застосування особою засобів протидії, не заборонених законом і не суперечним моральним підвалинам суспільства. Способи самозахисту повинні відповідати втримуванню порушеного права, характеру дій, якими воно порушено, а також наслідкам, викликаним цим порушенням і можуть обиратися самою особою або встановлюватися договором або актами цивільного законодавства.

Фізична особа має право *на захист свого особистого майнового права* від протиправних зазіхань із боку інших осіб.

Орган державної влади, орган влади Автономної Республіки Крим, орган місцевого самоврядування, фізична або юридична особа, рішеннями, діями або бездіяльністю яких порушене особисте немайнове право фізичної особи, зобов'язані зробити необхідні дії для його негайного поновлення.

Якщо дії, необхідні для негайного поновлення порушеного особистого немайнового права фізичної особи, не зроблені, суд може ухвалити рішення щодо поновлення порушеного права, а також відшкодування моральної шкоди, заподіяного його порушенням.

Якщо особа, що суду зобов'язав зробити відповідні дії для усунення порушення особистого немайнового права, ухиляється від виконання судового рішення, на нього може бути накладений штраф відповідно до ЦПК України (1501-06, 1502-06, 1503-06, 1504-06). Сплата штрафу не звільняє особу від обов'язку виконати рішення суду.

3. Захист честі й достоїнства в цивільному праві.

Серед особистих немайнових прав, що забезпечують соціальне буття фізичної особи передбачене право *на повагу його достоїнства й честі*. Достоїнство й честь фізичної особи є недоторканими, як і його *ділова репутація*. З позовом про захист честі й достоїнства, а також ділової репутації фізична особа має право звернутися в суд (ст. ст. 297, 299 ЦК).

Фізична особа, особисті немайнові права якого порушені внаслідок поширення про нього й (або) членах його родини *недостовірної інформації*, має право на заперечення, а також на спростування цієї інформації (ст. 277 ЦК).

Право на заперечення, а також на спростування недостовірної інформації щодо померлої особи, належить членам його родини, близьким родичам і іншим зацікавленим особам.

Передбачається, що негативна інформація, розповсюджена про особу, є недостовірною.

Спростування недостовірної інформації здійснюється особою, що поширила інформацію. Розповсюджувачем інформації, наданої посадовою або службовою особою при виконанні своїх посадових (службових) обов'язків, вважається юридична особа, у якому вона працює. Якщо недостовірна інформація поміщена в документі, що прийнятий (виданий) юридичною особою, цей документ може бути відкликаний.

Якщо особа, що поширила недостовірну інформацію, фізична особа, право якого порушено, може звернутися в суд із заявою про встановлення факту неправдивості цієї інформації і її спростуванні.

Фізична особа, особисті немайнові права якого порушені в друкованому або іншому засобах масової інформації, має право на заперечення, а також на спростування недостовірної інформації в тім же засобі масової інформації в порядку, установленому законом, а якщо це неможливо у зв'язку з їхньою ліквідацією, та в іншому засобі масової інформації, за рахунок особи, що розпростарили недостовірну інформацію. Спростування недостовірної інформації здійснюється незалежно від провини особи, її що розповсюдила й тим же способом, яким вона була поширена.

Якщо особисте немайнове право фізичної особи порушено в газеті, книзі, кінофільмі, телепередачі й т.п., які готуються до випуску у світ, суд може заборонити їхній випуск до усунення порушення цього права, а якщо вони вже випущені, суд може заборонити (припинити) їхнє поширення до усунення

цього порушення, а якщо усунення неможливо, - вилучити тираж газети, книги й т.п. з метою його знищення.

Якщо фізичній особі внаслідок порушення його особистого немайнового права заподіяний майнової й (або) моральна шкода, то ця шкода підлягає відшкодуванню.

4. Цивільно-правова відповідальність. Відшкодування збитків, майнової й моральної шкоди.

Цивільна відповідальність – правовідносини, що виникають у зв'язку з порушенням обов'язку, встановленого законом або договором, утримування якого є покладання на особу, винної в здійсненні цивільного правопорушення, негативних майнових наслідків його діяння.

Виділяють три функції цивільно-правової відповідальності:

- *превентивну* (виховно-попереджувальну);
- *репресивну* (каральну);
- *компенсаційну*.

Оскільки цивільно-правова відповідальність застосовується, насамперед у сфері майнових відносин, *компенсаційна* функція є в ній провідною.

У випадку порушення зобов'язання наступають правові наслідки, установлені договором або законом, зокрема:

- 1) припинення зобов'язання внаслідок односторонньої відмови від зобов'язання, якщо це встановлено договором або законом, або розірвання договору;
- 2) зміна умов зобов'язання;
- 3) сплата неустойки;
- 4) відшкодування збитків і моральної шкоди (ст. 611 ЦК).

Для настання відповідальності особи за порушення зобов'язання необхідна наявність його провини (наміру або необережності), якщо інше не встановлено договором або законом. Особа є невинною, якщо вона доведе, що

почало всі залежні від нього заходу для належного виконання зобов'язання. Скасувати або обмежити відповідальність особи за навмисне порушення зобов'язання договором (угодою) не можна (ст. 614 ЦК).

Отже, і фізичне, і юридична особа, якій заподіяні збитки в результаті порушення його цивільного права, має право на їхнє відшкодування.

Збитками зізнаються:

1) Реальні збитки - втрати, понесені особою у зв'язку зі знищенням або ушкодженням речі, а також видатки, які особа зробила або повинне було зробити для відновлення свого порушеного права.

2) Упущена вигода - доходи, які особа могла б реально одержати при звичайних обставинах, якби його право не було порушено.

Збитки відшкодовуються в *повному обсязі*, якщо договором або законом не встановлене відшкодування в меншому або більшому розмірі. Якщо особа, що порушила право, одержало у зв'язку із цим доходи, то розмір упущеної вигоди, що підлягає відшкодуванню не може бути менше доходів, отриманих цією особою. *На вимогу* особи, яка понесла шкоду, і з урахуванням обставин справи майнова шкода може бути відшкодована і іншим способом, зокрема, шкоду заподіяну майну, може відшкодовуватися в натурі (передача речі того ж роду й такої ж якості, виправлення ушкодженої речі й т.п.).

Як ми вже відзначали, особа має право на відшкодування *моральної шкоди*, заподіяної їй внаслідок порушення його прав.

Моральна шкода складається:

1) у фізичному болі й стражданнях, випробуваних фізичною особою у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

2) у щиросердечних стражданнях, випробуваних фізичною особою у зв'язку із протиправним поведінням у відношенні його самого, членів його родини або близьких родичів;

3) у щиросердечних стражданнях, випробуваних фізичною особою у зв'язку зі знищенням або ушкодженням його майна;

4) у приниженні честі, достоїнства, а також ділової репутації фізичної або

юридичної особи.

Моральна шкода відшкодовується грошима, іншим майном або іншим способом.

Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних і щиросердечних страждань, погіршення здатностей потерпілого або позбавлення її можливості їхньої реалізації, ступеня провини особи, яка нанесла моральну шкоду, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших істотних обставин. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності й справедливості.

Моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, що підлягає відшкодуванню, і не пов'язана з його розміром. Моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом.

На відшкодування моральної шкоди має право і юридична особа.

Моральна шкода, заподіяна фізичній або юридичній особі неправомірними рішеннями, діями або бездіями, відшкодовується особою, що заподіяла вона, при наявності її провини, крім деяких випадків, застережених у законі. Моральна шкода відшкодовується незалежно від провини органа державної влади, органа влади Автономної Республіки Крим, органа місцевого самоврядування, фізичної або юридичної особи, що причинили її:

- 1) якщо шкода заподіяна каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи внаслідок дії джерела підвищеної небезпеки;
- 2) якщо шкода заподіяна фізичній особі внаслідок її незаконного осуду, незаконного залучення до кримінальної відповідальності, незаконного застосування як запобіжного заходу утримання під вартою або підписками про невиїзд, незаконної затримки, незаконного накладення адміністративного стягнення у вигляді арешту або виправних робіт, можливо й у деяких інших випадках, якщо вони встановлені законом.

Майнова шкода, заподіяна неправомірними рішеннями, діями або

бездіяльністю особистим немайновим правам фізичної або юридичної особи, а також шкода, заподіяна майну фізичної або юридичної особи, відшкодовується в повному обсязі особою, що заподіяла її, якщо остання не доведе, що шкода заподіяна не по її провині.

ЦК України передбачає порядок відшкодування моральної й майнової шкоди або звільнення від відшкодування в наступних випадках:

- моральної й майнової шкоди, заподіяного каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи;
- шкоди, заподіяного особою при здійсненні їм права на самозахист;
- шкоди, заподіяного в стані гострої потреби;
- шкоди, заподіяного прийняттям закону про припинення права власності на певне майно;
- юридичною або фізичною особою шкоди, заподіяного їхнім працівником або іншою особою;
- шкоди, заподіяного органом державної влади, органом влади Автономної Республіки Крим або органом місцевого самоврядування (окрема стаття - у випадку прийняття цими органами незаконного нормативно-правового акту), а також посадовою або службовою особою названих органів;
- шкоди, заподіяного незаконними рішеннями, діями або бездіями органа дізнання, попереднього (досудебного) слідства, прокуратури або суду;
- майнової шкоди фізичній особі, що потерпіла від злочину;
- шкоди, заподіяного малолітньою або неповнолітньою особою (декількома малолітніми або неповнолітніми особами);
- шкоди, заподіяного недієздатною або обмежено дієздатною особою, а також особою не здатною розуміти значення своїх дій і (або) керувати ними;
- шкоди батьками, позбавленими батьківських прав;
- шкоди, заподіяного джерелом підвищеної небезпеки (декількома джерелами);
- заподіяного спільно декількома особами;
- шкоди, заподіяного внаслідок недоліків товарів, робіт (послуг).

Особа, що відшкодувало шкоду, заподіяну іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи в розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлений законом.

Держава, Автономна Республіка Крим, територіальні громади, юридичні особи мають право зворотної вимоги до фізичної особи, винної в здійсненні злочину, у розмірі коштів, витрачених на лікування особи, що потерпели від цього злочину.

Держава, відшкодувавши шкоду, заподіяну посадовою, службовою особою органа дізнання, попереднього (досудебного) слідства, прокуратури або суда, має право зворотної вимоги до цієї особи тільки у випадку встановлення в його діях складу злочину по обвинувальному вирoku суду у відношенні його, що вступили в законну чинність.

З огляду на обставин справи, суд на вибір потерпілого може поставити за обов'язок особі, що заподіяла шкоду, відшкодувати її в натурі (передати річ того ж роду й такої ж якості, полатодити ушкоджену річ і т.і.) або відшкодувати заподіяні збитки в повному обсязі (їхній розмір визначається відповідно до реальної вартості втраченого майна на момент розгляду справи або виконання робіт, необхідних для відновлення ушкодженої речі.

Шкода, заподіяна потерпілому внаслідок його наміру, не відшкодовується. Якщо груба необережність потерпілого сприяла виникненню або збільшенню шкоди, то залежно від ступеня провини потерпілого (а у випадку провини особи, що причинила шкоду, - також залежно від ступеня її провини) розмір відшкодування зменшується, якщо інше не встановлено законом (провина потерпілого не враховується у випадку відшкодування додаткових видатків при відшкодуванні шкоди, заподіяного каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, у випадку відшкодування шкоди, заподіяного смертю годувальника й у випадку відшкодування видатків на поховання.

Суд може зменшити розмір відшкодування шкоди, заподіяного фізичною особою, з огляду на його матеріальне становище, крім випадків, коли шкода заподіяна здійсненням злочину.

5. Позовна давність.

Позовна давність - це строк, у межах якого особа може звернутися в суд з вимогою про захист свого цивільного права або інтересу.

Загальна позовна давність установлюється тривалістю в три роки.

Для окремих видів вимог законом може встановлюватися *спеціальна позовна давність*: скорочена або більше тривала в порівнянні із загальною позовною давністю (ст. 258 ЦК).

Позовна давність в один рік застосовується до вимог:

- про стягнення неустойки (штрафу, пені);
- про спростування недостовірної інформації, поміщеної в засобах масової інформації;
- про переклад на співвласника прав і обов'язків покупця у випадку порушень переважного права покупця частини в праві загальної пайової власності (ст. 362)
- у зв'язку з недоліками проданого товару (ст. 681);
- про розірвання договору дарування (ст. 728);
- у зв'язку з перевезенням вантажу, пошти (ст. 925);
- про оскарження дій виконавця заповіту (ст. 1293).

Позовна давність у п'ять років застосовується до вимог про визнання недійсної угоди, зробленої під впливом насильства або обману.

Позовна давність у десять років застосовується до вимог про застосування наслідків незначної (недійсної) угоди.

Позовна давність, установлена законом, може бути **збільшена** за домовленістю сторін, договір про це укладається в письмовій формі. Але позовна давність *не може бути скорочена* за домовленістю сторін.

Плин позовної давності починається від дня, коли особа довідалася або могла довідатися про порушення свого права або про особу, що її порушило.

Плин позовної давності по вимогах про визнання *недійсної* угоди, зробленої під впливом насильства, починається від дня припинення насильства.

Плин позовної давності по вимогах про *застосування наслідків незначної угоди* починається від дня, коли почалося її виконання.

У випадку порушення цивільного права або інтересу *неповнолітньої особи* позовна давність починається від дня досягнення їм повноліття.

По *зобов'язаннях з певним строком виконання* плин позовної давності починається із закінченням строку виконання.

По *зобов'язаннях, строк виконання яких не визначений або визначений моментом пред'явлення вимоги*, плин позовної давності починається від дня, коли в кредитора виникає право висунути вимогу про виконання зобов'язання.

По *регресним зобов'язаннях* плин позовної давності починається від дня виконання основного зобов'язання.

Законом можуть бути встановлені виключення із правил.

Ст. 262 ЦК України визначається, коли плин позовної давності припиняється, а ст. 264 - перерва плину позовної давності.

Особа, що виконала зобов'язання після закінчення позовної давності, не має права вимагати повернення виконаного, навіть якщо воно в момент виконання не зналася про закінчення позовної давності. Заява про захист цивільного права або інтересу може бути прийнято судом до розгляду незалежно від закінчення позовної давності.

Позовна давність застосовується судом. Сторона в суперечці про це заявить до винесення судом рішення й тоді є підставою для відмови в позові. Якщо суд визнає поважні причини пропуску позовної давності, порушене право підлягає захисту.

Позовна давність не поширюється:

- 1) на вимоги, які впливають із порушення особистих немайнових прав, крім випадків, установлених законом;
- 2) на вимогу вкладника в банк (фінансової установи) про видачу вкладу;
- 3) на вимогу про відшкодування шкоди, заподіяного каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю;
- 4) на вимогу власника або іншої особи про визнання незаконним

правового акту органа державної влади, органа влади Автономної Республіки Крим або органа місцевого самоврядування, яким порушене його право власності або інше речове право;

5) на вимогу застрахованої особи до страхувальника про здійснення страхової виплати (страхового відшкодування).

Законом можуть бути встановлені також інші вимоги, на які не поширюється позовна давність.

Тема 7. Право власності в Україні. Поняття речового права"

1. Поняття права власності, його зміст. Форми власності.
2. Придбання й припинення права власності.
3. Право загальної власності.
4. Захист права власності.
5. Поняття речового права.

1. Поняття права власності. Форми власності.

Власність – це відношення між людьми із приводу речей, у яких одні – власники – ставляться до речей як до своїх, а всі інші – невласники – зобов'язані ставитися до них як до чужих й утримуватися від яких-небудь зазіхань на них.

Економічні відносини власності одночасно є вольовими й невольовими. *Невольовими* вони є тому, що в умовах існування суспільства вони існують деякою мірою, незалежно від волі людей: люди не можуть жити, не вступаючи у відносини власності. Відносини власності, у той же час, є *вольовими*, оскільки без цілеспрямованих, вольових дій людей виникати не можуть. Саме в чинність наявності в них вольового відношення власності вони можуть бути *об'єктом правового регулювання*.

Отже, власність - це суспільні відносини, що характеризується двома основними ознаками:

- 1) виникає із приводу речей (майна), тобто це майнове відношення;
- 2) має вольове втримування (власник може робити зі своєю річчю все, що не заборонено законом, у першу чергу не ущемляє права інших осіб і не суперечить соціальній природі власності).

Воля власника відносно реалізації влади над приналежною йому річчю виражається у *володінні, користуванні й розпорядженні* нею.

Поняття права власності зафіксоване в ст. 316 ЦК України:

Правом власності є право особи на річ (майно), яке здійснюється відповідно до закону по своїй волі, незалежно від волі інших осіб.

Право власності прийнято розрізняти в об'єктивному й суб'єктивному змісті.

Право власності в об'єктивному змісті – це сукупність правових норм, що регулюють відносини власності.

Право власності в суб'єктивному змісті - це право суб'єкта цивільного права володіти, користуватися й розпоряджатися річчю своєю владою й у відповідності зі своїм інтересом.

Зміст права власності складається із трьох правомочий власника: права володіння, права користування й права розпорядження річчю.

1) *Право володіння* – це юридична можливість особи здійснювати фактичне володіння річчю.

Володіння буває законним – заснованому на законі й незаконним – протиправним, але право володіння завжди може бути тільки законним, а поняття "незаконне володіння" застосовано тільки до фактичного володіння.

2) *Право користування* – це юридична можливість особи витягати з речі її корисні або споживчі властивості.

Користування може здійснюватися шляхом здійснення фактичних дій (наприклад, користування носильними речами, проживання в будинку, їзда на автомобілі й т.і.), але воно може складатися й у витягу споживчих

властивостей речі за допомогою юридичних дій (наприклад, передача речі в оренду й одержання від цього доходів).

3) *Право розпорядження* – юридична можливість власника визначати фактичну і юридичну долю речі (відчуження речі, знищення речі, відмова від речі й т.і.).

Визначення фактичної долі речі складається в зміні її фізичної сутності, аж до повного знищення.

Юридична доля речі може бути визначена шляхом передачі права власності іншій особі або шляхом відмови від права на річ. Отут варто мати на увазі, що витяг плодів і доходів, наприклад, при здачі речі внайми не може бути розцінено, як реалізація права розпорядження, тому що не передається право власності. Власник передає річ у тимчасове користування, а його право власності на річ не припиняється, а лише реалізується шляхом можливості передати її за оплати іншій особі.

Суб'єктами права власності є: Український народ, фізичні і юридичні особи, держава Україна, Автономна Республіка Крим, територіальні громади, іноземні держави й інші суб'єкти публічного права. Всі суб'єкти права власності рівні перед законом, що передбачено ст. 13 Конституції України, ст. 2 і 318 ЦК України.

Власник *володіє, користується, розпоряджається* своїм майном по власному розсуду. Власник має право робити щодо свого майна будь-які дії, що не суперечать закону, але зобов'язаний дотримувати моральних принципів суспільства. Всім власникам забезпечуються рівні умови здійснення прав.

Власність зобов'язує. Власник не вправі використовувати право власності на шкоду правам, волям і достоїнству громадян, інтересам суспільства, погіршувати екологічну ситуацію й природні якості землі.

Держава не втручається в здійснення власником права власності. Однак, у випадках і в порядку, установлених законом, діяльність власника може бути обмежена або припинена або власник може бути зобов'язаний допустити до користування його майном інших осіб.

Право власності є непорушним. Ніхто не може бути протиправно позбавлений цього права або обмежений у його здійсненні, крім як у випадках і в порядку, установлених законом. Примусове відчуження об'єктів права власності може бути застосовано тільки як виняток за мотивами суспільної необхідності на підставі й у порядку, установлених законом, і за умови попереднього й повного відшкодування їхньої вартості (але в умовах військового або надзвичайного стану майно може бути примусово відчужене у власника з наступним повним відшкодуванням його вартості – ч. 2 ст. 353 ЦК).

Власник зобов'язаний утримувати приналежне йому майно, якщо інше не встановлено договором або законом – це називається *тягар утримування майна*.

Конституція України й ЦК України передбачають три форми власності – *приватна, державна, комунальна*

Від імені Українського народу права власника здійснюють *органи державної влади й органи місцевого самоврядування*.

Кожний громадянин має право користуватися природними об'єктами права власності Українського народу відповідно до закону.

Суб'єктами права *приватної власності* є фізичні і юридичні особи. Фізичні і юридичні особи можуть бути власниками будь-якого майна, за винятком окремих видів майна, які відповідно до закону не можуть їм належати.

Склад, кількість і вартість майна, що може бути у власності фізичних і юридичних осіб, не обмежуються, за винятком розмірів земельних ділянок (може бути встановлене обмеження розміру земельної ділянки, що може перебувати у власності фізичної і юридичної особи).

У *державній власності* перебуває майно, у тому числі кошти, що належать державі Україна. Від імені й в інтересах держави Україна право власності здійснюють відповідні органи державної влади.

У *комунальній власності* перебуває майно, у тому числі кошти, що

належать територіальній громаді. Керування майном, що перебуває в комунальній власності, здійснюють безпосередньо територіальна громада й створені нею органи місцевого самоврядування.

2. Придбання й припинення права власності.

Підставами виникнення (*способами придбання*) права власності є різні обставини (юридичні факти), з якими норми права зв'язують установлення правовідносин власності. Це можуть бути *події* (смерть спадкодавця), *договори* (купівля-продаж), *юридичні вчинки* (виявлення скарбу), *стану* (знаходження в шлюбі), а також *складний юридичний склад* (заповіт і смерть спадкодавця).

Способи придбання права власності:

1. *Виробництво* – право власності здобувається у зв'язку з виготовленням або створенням якої-небудь раніше не існуючої речі, виготовлювач (творець) речі стає її власником, якщо інше не встановлено договором або законом (ст. 331 ЦК – придбання права власності на знову створене майно). Цією статтею регулюється придбання права власності на нову річ - спонукувану і нерухому й момент виникнення права власності.

2. *Специфікація або переробка* – створення нової речі шляхом переробки матеріалу, що належить іншій особі (ст. 332 – придбання права власності на перероблену річ). Особа, що самовільно переробило чужу річ, не здобуває права власності на нову річ і зобов'язано відшкодувати власникові матеріалу його вартість, але якщо вартість переробки й створеної нової речі істотно перевищує вартість матеріалу, за бажанням творця право власності здобувається. У цьому випадку він зобов'язаний відшкодувати власникові матеріали і моральний збиток. Якщо власник матеріалу придбав право власності на виготовлену з нього річ, він зобов'язаний відшкодувати вартість переробки, якщо інше не встановлено договором.

3. *Присвоєння загальнодоступних дарунків природи* (ст. 333 ЦК).

4. *Придбання права власності на безхазяйну річ* (ст. 335 ЦК).

5. *Знахідка* (ст. 337 ЦК), *придбання права власності на знахідку* (ст. 338 ЦК), а ст. 339 ЦК передбачає право особи, що знайшло загублену річ, на винагороду й відшкодування витрат, пов'язаних зі знахідкою.

6. *Бездоглядна свійська тварина* (ст. 340 ЦК), *придбання права власності на бездоглядну свійську тварину* (ст. 341 ЦК), а ст. 342 ЦК передбачає право на відшкодування витрат на утримання бездоглядної свійської тварини й виплату винагороди.

7. Придбання права власності *на скарб* (ст. 343 ЦК)

8. Придбання права власності у випадку *приватизації* державного майна й майна, що перебуває в комунальній власності (ст. 345 ЦГК).

9. Придбання права власності *юридичною особою публічного права* на майно, передане йому у власність, і на майно, придбане їм у власність на підставах, не заборонених законом (ст. 329 ЦК).

10. Придбання *сумлінним набувачем* права власності на майно, відчужене особою, що не має на це право (ст. 330 ЦК).

11. Придбання права власності на майно за договором.

12. Придбання права власності на майно в порядку *спадкування*.

Особа, що сумлінно заволоділа чужим майном і продовжує відкрито, безперервно володіти нерухомим майном протягом десяти років або рухомим майном - протягом п'яти років, здобуває право власності на це майно, якщо інше не встановлено ЦК України.

Особа, що заявляє про давнину володіння, може приєднати вчасно свого володіння увесь час, протягом якого цим майном володіла особа, чийм спадкоємцем (правонаступником) вона є.

Якщо особа заволоділа майном на підставі договору з його власником, що після закінчення строку договору не висунув вимоги по його поверненню, воно здобуває право власності по придбаній давнини на нерухоме майно через п'ятнадцять, а на рухоме майно - через п'ять років із часу закінчення строку

позовної давності.

Втрата не по своїй волі майна його власником не перериває придбаній давнини у випадку повернення майна протягом одного року або пред'явленні протягом цього строку позову по його витребуванню.

Право власності по придбаній давнини на нерухоме майно, транспортні засоби, цінні папери здобувається на підставі рішення суду.

Право власності припиняється у випадку:

- 1) відчуження власником свого майна;
- 2) відмови власника від права власності (ст. 347 ЦК);
- 3) припинення права власності на майно, що за законом не може належати цій особі (ст. 348 ЦК);
- 4) знищення майна (ст. 349 ЦК);
- 5) викупу пам'ятників історії й культури (ст. 352 ЦК);
- 6) викупу земельної ділянки у зв'язку із суспільною необхідністю (ст. 350 ЦК);
- 7) викупу нерухомого майна у зв'язку з викупом земельної ділянки, на якому воно розміщено (ст. 351 ЦК);
- 8) обігу стягнення на майно по зобов'язаннях власника;
- 9) конфіскації (354 ЦК);
- 10) припинення юридичної особи або смерті власника.
- 11) реквізиції (ст. 353 ЦК):

У випадку стихійного лиха, аварії, епідемії, епізоотії й при інших надзвичайних обставинах, з метою суспільної необхідності, майно може бути примусово відчужене у власника на підставі й у порядку, передбачених законом, за умови попереднього й повного відшкодування його вартості (*реквізиція*). Однак в умовах військового або надзвичайного стану майно може бути примусово відчужене у власника з наступним повним відшкодуванням його вартості.

Реквізоване майно переходить у власність держави або знищується. Оцінка, по якій попередньому власникові була відшкодована вартість

реквізованого майна, може бути оскаржена в суді. У випадку реквізиції майна його попередній власник може вимагати замість надання йому іншого майна, якщо це можливо.

Якщо після припинення надзвичайної обставини реквізоване майно збереглося, особа, якій воно належало, має право вимагати його повернення, якщо це можливо. У випадку повернення майна особі в нього відновлюється право власності на це майно, одночасно воно зобов'язується повернути грошову суму або річ, що була їм отримана у зв'язку з реквізицією, за винятком розумної плати за використання цього майна.

Право власності може бути припинено й в інших випадках, установлених законом.

3. Право загальної власності.

Майно, що перебуває у власності двох або більше осіб (співвласників), належить їм на праві загальної власності (*спільне майно*). Майно може належати особам на *праві загальної пайової* або на *праві загальної спільної власності* - види загальної власності.

Право *загальної власності* виникає по підставах, не заборонених законом або випадках, безпосередньо передбачених законом (наприклад, загальна спільна власність подружжя, загальна спільна власність членів фермерського господарства). При загальній спільній власності розміри часток заздалегідь не визначені, хоча й передбачається, що вони рівні.

Загальна власність вважається *пайовою*, якщо договором або законом не встановлена загальна спільна власність на майно. Власність двох або більше осіб з визначенням часток кожного із їх у праві власності є загальною пайовою власністю.

Суб'єктами права загальної пайової власності можуть бути фізичні особи, юридичні особи, держава, територіальні громади.

Частки в праві загальної пайової власності вважаються рівними, якщо інше не встановлено угодою співвласників або законом. Якщо розмір часток у праві загальної пайової власності не визначений угодою співвласників або

законом, він визначається з урахуванням внеску кожного із власників у придбання (виготовленні, спорудженні) майна.

Співвласник має право на відповідне збільшення своєї частки в праві загальної пайової власності, якщо поліпшення спільного майна, які не можна відокремити, зроблено їм своїми коштами по згоді всіх співвласників з втриманням установленого порядку використання спільним майном.

Співвласник житлового будинку, іншого будинку, спорудження може зробити у встановленому законом порядку за свій рахунок добудування (прибудову) без згоди інших співвласників, якщо це не порушує їхніх прав. Таке добудування (прибудова) є власністю співвласника, що її зробив, і не змінює розміру часток співвласників у праві загальної пайової власності. Поліпшення спільної майно, яке можна відокремити, є власністю того із співвласників, що них зробив, якщо інше не встановлено домовленістю співвласників.

Окремими статтями ЦК України визначено:

- здійснення права загальної пайової власності (ст. 358 ЦК);
- розподіл плодів, продукції й доходів від використання майна, що перебуває в загальній пайовій власності (ст. 359 ЦК);
- порядок утримування майна, що перебуває в загальній пайовій власності (ст. 360 ЦК);
- право власника розпорядитися своєю часткою в праві загальної пайової власності (ст. 361 ЦК);
- переважне право покупки частки в праві загальної пайової власності (ст. 362 ЦК);
- момент переходу частки в праві загальної пайової власності до набувача за договором (ст. 363 ЦК);
- виділення майна, що перебуває в загальній пайовій власності (ст. 364 ЦК);
- припинення права на частку в спільному майнці на вимогу інших

співвласників (ст. 365 ЦК);

-розмір стягнення на частку в майні, що перебуває в загальній пайовій власності (ст. 366 ЦК);

- розділ майна, що перебуває в загальній пайовій власності (ст. 367 ЦК).

Окремими главами ЦК України визначається *право власності на землю* (земельна ділянка) – глава 27 і *право власності на житло* – глава 28.

4. Захист права власності.

Держава забезпечує *рівний захист* прав всіх суб'єктів права власності. Власник, що має підстави передбачати можливість порушення свого права власності іншою особою, може звернутися в суд з вимогою про заборону здійснення їм дій, які можуть порушити його право, або з вимогою про здійснення певних дій для запобігання такого порушення. Власник, права якого порушені, має право на відшкодування заподіяного йому майнової й моральної шкоди.

Власник має право зажадати своє майно із незаконного володіння, без відповідної правової підстави, що заволоділи їм (*віндикація, віиндикаційний позов*, від панцира. - заявляю претензію, вимагаю).

Якщо майно по оплатному договору придбано в особи, що не мало права його відчужувати, про що набувач не знав і не міг знати (*сумлінний набувач*), власник має право зажадати це майно від набувача лише у випадку, якщо майно:

- 1) було загублено власником або особою, якій він передали майно у володіння (власника);
- 2) було викрадено у власника;
- 3) вибуло з володіння власника або власника не по їхній волі, іншим шляхом.

Майно не може бути витребувано в сумлінного набувача, якщо воно було продано в порядку, встановленому для виконання судових рішень.

Якщо майно було придбано безоплатно в особи, що не мало права його

відчужувати, власник має право зажадати його від сумлінного набувача у всіх випадках.

Однак, *гроші, а також цінні папери на пред'явника* не можуть бути витребувані від сумлінного набувача.

Власник майна має право жадати від особи, що знало або могло знати, що вона володіє майном незаконно (*несумлінний набувач*), передачі всіх доходів від майна, які він одержав або міг одержати за увесь час володіння цим майном, а від *сумлінного набувача* передачі всіх доходів з моменту, коли він довідався або міг довідатися про незаконність володіння цим майном, або з моменту, коли йому була вручена повістка в суд по позову власника про витребування майна.

І сумлінний, і несумлінний набувач (власник) *має право* жадати від власника майна відшкодування необхідних витрат на утримання, зберігання майна, здійснених їм із часу, з якого власникові належить право на повернення майна або передачу доходів.

Сумлінний набувач (власник) *має право* залишити собі зроблені їм поліпшення майна, якщо вони можуть бути відділені від майна без заподіяння йому збитку. Якщо поліпшення не можуть бути відділені від майна, сумлінний набувач (власник) має право на відшкодування зроблених витрат у сумі, на якій збільшилася його вартість.

Власник майна може пред'явити позов про визнання його права власності, якщо це право оспарюється або не визнається іншою особою, а також у випадку втрати їм документа, що засвідчує його право власності.

Власник майна має право вимагати усунення перешкод у здійсненні їм права користування й розпорядження своїм майном – *негаторний позов*.

Правовий акт органа державної влади, органа влади Автономної Республіки Крим або органа місцевого самоврядування, що не відповідає закону й праву власника, що порушується, по позову власника майна визнається судом незаконним і відміняється, а власник має право вимагати відновлення положення, що існувало до видання цього акту. У випадку

неможливості відновлення колишнього положення власник має право на відшкодування майнової й моральної шкоди.

Власник земельної ділянки, житлового будинку, інших будинків має право на компенсацію у зв'язку зі зниженням цінності цих об'єктів у результаті діяльності, що привела до зниження рівня екологічної, шумової захищеності території, погіршенню природних властивостей землі.

5. Поняття речового права.

Ст. 395 ЦК України передбачає наступні види речових прав на чужі майна:

- 1) право володіння;
- 2) право користування (*сервітут*, від панцира. - рабство, підпорядкованість);
- 3) право користування земельною ділянкою для сільськогосподарських потреб (*емфітевзис*);
- 4) право забудови земельної ділянки (*суперфіцій*).

Законом можуть бути встановлені й інші речові права на чуже майно. Особа, що має речове право на чуже майно, має право на захист цього права, у тому числі й від власника майно.

Власником чужого майна є особа, що фактично тримає його в себе. Право володіння чужим майном може належати одночасно двом або більше особам. Фактичне володіння майном уважається правомірним, якщо інше не треба із закону або не встановлено рішенням суду.

Право володіння виникає на підставі договору із власником або особою, якій майно було передано власником, а також по інших підставах, установлених законом.

Право володіння припиняється у випадку:

- 1) відмови власника від володіння майном;
- 2) витребування майна від власника власником майна або іншою особою;
- 3) знищення майна або в інших випадках, установлених законом.

Право користування чужим майном (сервітут) може бути встановлене

щодо земельної ділянки, інших природних ресурсів (*земельний сервітут*) або іншого нерухомого майна для задоволення потреб інших осіб, які не можуть бути задоволені іншим способом.

Сервітут може належати власникові сусідньої земельної ділянки, а також іншому, конкретно певній особі (*особистий сервітут*).

Сервітут може бути встановлений договором, законом, заповітом або рішенням суду. Земельний сервітут може бути встановлений договором між особою, що вимагає його встановлення, і власником земельної ділянки.

Договір про встановлення земельного сервітуту підлягає державній реєстрації в порядку, установленому для державної реєстрації прав на нерухоме майно. У випадку недосягнення угоди про встановлення сервітуту й про його умови спор вирішується судом по позову особи, що вимагає встановлення сервітуту.

Сервітут визначає обсяг прав по користуванню особою чужим майном. Сервітут може бути встановлений *на певний строк* або *без визначення строку*. Особа, що користується сервітутом, зобов'язана вносити плату за користування майном, якщо інше не встановлене договором, законом, заповітом або рішенням суду. Сервітут не підлягає відчуженню.

Сервітут не дозволяє власнику майна, до якого він установлений, права володіння, користування й розпорядження цим майном.

Сервітут зберігає дію у випадку переходу до інших осіб права власності на майно, щодо якого він установлений.

У випадку нанесення збитків власникові особа, що користується сервітутом зобов'язане їх відшкодувати.

Право користування чужою земельною ділянкою або іншим нерухомим майном складається в можливості проходу, проїзду через чужу земельну ділянку, прокладанні й експлуатації ліній електропередачі, зв'язку й трубопроводів, забезпеченні водопостачання, меліорації й т.п.

Особа має право жадати від власника сусідньої земельної ділянки, а якщо буде потреба - від власника іншої земельної ділянки надання земельного

сервітуту.

Право користування чужим майном може бути встановлене щодо іншого нерухомого майна (будинку, спорудження й т.і.).

Члени родини власника житла, які проживають разом з ним, мають право на користування цим житлом відповідно до закону. Житлове приміщення, що вони мають право займати, визначається його власником.

Член родини власника житла втрачає право на користування цим житлом у випадку відсутності члена родини без поважних причин понад один рік, якщо інше не встановлено угодою між ним і власником житла або законом.

Сервітут припиняється у випадку:

- 1) об'єднання в одній особі, в інтересах якого встановлений сервітут, і власника майна, обтяженого сервітutom;
- 2) відмови від нього особи, в інтересах якого встановлений сервітут;
- 3) закінчення строку, на який був установлений сервітут;
- 4) припинення обставини, що було основою для встановлення сервітуту;
- 5) невикористання сервітуту протягом трьох років підряд;
- 6) смерті особи, на користь якого був установлений особистий сервітут.

Сервітут може бути припинений за рішенням суду на вимогу власника майна при наявності обставин, які мають істотне значення. Власник земельної ділянки має право вимагати припинення сервітуту, якщо він перешкоджає використанню цієї земельної ділянки по його цільовому призначенню. Сервітут може бути припинений і в інших випадках, установлених законом.

Глава 33 ЦК - право користування чужою земельною ділянкою для сільськогосподарських потреб; глава 34 - право користування чужою земельною ділянкою для забудови.

Тема 8: Право інтелектуальної власності

1. Загальні положення про право інтелектуальної власності.
2. Використання, передача й захист права інтелектуальної власності.

3. Авторське право.

4. Право інтелектуальної власності на наукове відкриття, на винахід і раціоналізаторську пропозицію.

5. Право інтелектуальної власності на комерційне найменування, торговельну марку й комерційну таємницю.

1. Загальні положення про право інтелектуальної власності.

Право інтелектуальної власності - це право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності, згідно ЦК України й інших законів.

Змістом права інтелектуальної власності є особисті немайнові права й (або) майнові права інтелектуальної власності.

Право інтелектуальної власності є нерушимим. Ніхто не може бути позбавлений права інтелектуальної власності або обмежений у його здійсненні, крім випадків, установлених законом.

Варто мати на увазі, що право інтелектуальної власності й право власності на річ не залежать друг від друга. Перехід права на об'єкт права інтелектуальної власності не тягне переходу права власності на річ, і навпаки.

Об'єктами права інтелектуальної власності, зокрема, є:

- літературні й художні твори;
- комп'ютерні програми;
- компіляції даних (панцира., буквально - пограбування, тут мається на увазі складання даних на основі чужих досліджень без самостійної обробки джерел (бази даних);
- виконання;
- фонограми, відеограми, передачі (програми) організація віщання;
- наукові відкриття;
- винаходи, корисні моделі, промислові зразки;
- компонування (топограми) інтегральних мікросхем;

- раціоналізаторські пропозиції;
- сорти рослин, породи тварин;
- комерційні (фірмові) найменування, торговельні марки (знаки для товарів і послуг), географічні позначення;
- комерційні таємниці.

Суб'єктами права інтелектуальної власності є: творець (творці) об'єкта права інтелектуальної власності (автор, виконавець, винахідник і т.п.) і інші особи, якій належать особисті немайнові й (або) майнові права інтелектуальної власності відповідно до ЦК, іншими законами або договором.

Право інтелектуальної власності виникає (здобувається) на підставах, установлених ЦК, іншим законом або договором.

Особистими немайновими правами інтелектуальної власності є:

1) право на визнання людини творцем (автором, виконавцем, винахідником і т.п.) об'єкта права інтелектуальної власності;

2) право перешкоджати будь-якому зазіханню на право інтелектуальної власності, що може завдати шкоди честі або репутації творця об'єкта права інтелектуальної власності;

3) інші особисті немайнові права інтелектуальної власності, установлені законом.

Особисті немайнові права інтелектуальної власності належать творцеві об'єкта права інтелектуальної власності, але у випадках установлених законом, можуть належати й іншим особам.

Особисті немайнові права інтелектуальної власності не залежать від майнових прав інтелектуальної власності.

Особисті немайнові права інтелектуальної власності не можуть відчужуватися (передаватися), крім випадків, установлених законом.

Майновими правами інтелектуальної власності є:

1) право на використання об'єкта права інтелектуальної власності;

2) виключне право дозволяти використання об'єкта права інтелектуальної

власності;

3) виключне право перешкоджати неправомірному використанню об'єкта права інтелектуальної власності, у тому числі забороняти таке використання;

4) інші майнові права інтелектуальної власності, установлені законом.

Законом можуть бути встановлені виключення й обмеження в майнових правах інтелектуальної власності за умови, що такі обмеження й виключення не створюють істотних перешкод для нормальної реалізації майнових прав інтелектуальної власності й здійснення законних інтересів суб'єктів цих прав.

Майнові права інтелектуальної власності можуть відповідно до закону бути *внеском* у статутний капітал юридичної особи, предметом договору *застави й інших зобов'язань*, а також використовуватися в інших цивільних відносинах.

Особисті немайнові права інтелектуальної власності є *безстроковими*, якщо інше не встановлено законом. Майнові права інтелектуальної власності існують *протягом строків*, установлених ЦК, іншим законом або договором і можуть бути припинені достроково у випадках, установлених ЦК або договором.

2. Використання, передача й захист права інтелектуальної власності.

Використання об'єкта права інтелектуальної власності *іншою особою* здійснюється з дозволу особи, що має виключне право дозволяти використання об'єкта права інтелектуальної власності, крім випадків правомірного використання без такого дозволу, установлених ЦК і іншим законом. Умови *видачі дозволу (видачі ліцензії)* на використання об'єкта права інтелектуальної власності можуть бути визначені ліцензійним договором, що укладається з дотриманням вимог, установлених законодавством.

Майнові права інтелектуальної власності *можуть бути передані* відповідно до закону повністю або частково *іншій* особі, а умови передачі майнових прав інтелектуальної власності можуть бути визначені договором.

Право інтелектуальної власності, що належить декільком особам спільно, може здійснюватися за згодою між ними, а у випадку відсутності такої угоди - спільно.

Особисті немайнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням *трудового договору*, належать працівникові, що створив цей об'єкт. У випадках, установлених законом, окремі особисті немайнові права інтелектуальної власності на такий об'єкт можуть належати юридичній або фізичній особі, де або в якого працює працівник. Майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням *трудового договору*, належить працівникові, що створив цей об'єкт, і юридичній або фізичній особі, де або в якого він працює, спільно, якщо інше не встановлено договором (особливості здійснення майнових прав можуть бути встановлені законом).

Особисті немайнові права інтелектуальної власності на *об'єкт, створений за замовленням*, належать творцеві цього об'єкта, але у випадках, передбачених законом, окремі особисті немайнові права інтелектуальної власності на такий об'єкт можуть належати замовникові. Майнові права інтелектуальної власності на *об'єкт, створений за замовленням*, належать творцеві цього об'єкта й замовникові спільно, якщо інше не встановлено договором.

Кожна особа має право звернутися в суд за захистом свого права інтелектуальної власності.

Суд може ухвалити рішення, зокрема, про:

- 1) застосування негайних заходів по запобіганню порушення права інтелектуальної власності й збереженню відповідних доказів;
- 2) зупинку пропуску через митний кордон України товарів, імпорту або експорту яких здійснюється з порушенням права інтелектуальної власності;
- 3) вилучення із цивільного обороту товарів, виготовлених або уведених у цивільний оборот з порушенням права інтелектуальної власності;
- 4) вилучення із цивільного обороту матеріалів і знарядь, що використовувалися переважно для виготовлення товарів з порушенням права

інтелектуальної власності;

5) застосування разового грошового стягнення замість відшкодування збитків за неправомірне використання об'єкта права інтелектуальної власності. Розмір стягнення визначається відповідно до закону з урахуванням провини особи й інших обставин, що мають істотне значення;

6) опублікування в засобах масової інформації відомостей про порушення права інтелектуальної власності й змісту судового рішення щодо такого порушення.

3. Авторське право.

Об'єктами авторського права є добутки, а саме:

1) літературні й художні твори, зокрема:

- романи, поеми, статті та інші письмові добутки;
- лекції, мови, проповіді та інші усні добутки;
- драматичні, музично-драматичні добутки, пантоміми, хореографічні, інші сценічні добутки;
- музичні добутки (з текстом або без тексту);
- аудіовізуальні добутки;
- добутку живопису, архітектури, скульптури й графіки;
- фотографічні добутки;
- твори прикладного мистецтва;
- ілюстрації, карти, плани, ескізи й пластичні добутки, що стосуються географії, топографії, архітектури або науки;
- переклади, адаптації, аранжування та інші переробки літературних або художніх творів;

- збірники добутків, якщо вони по підборі або впорядкуванню їхніх складових частин є результатом інтелектуальної діяльності;

2) комп'ютерні програми;

3) компіляції даних (бази даних), якщо вони по підборі або впорядкуванню їхніх складових частин є результатом інтелектуальної діяльності;

4) інші добутки.

Добутки є об'єктами авторського права без виконання будь-яких формальностей відносно їх і незалежно від їх завершеності, призначення, цінності й т.п., а також способу або форми їхнього вираження.

Авторське право не поширюється на ідеї, процеси, методи діяльності або математичні концепції як такі.

Комп'ютерні програми охороняються як літературні твори.

Компіляції даних (бази даних) або іншого матеріалу охороняються як такі. Ця охорона не поширюється на дані або матеріал як такі й не стосується авторського права на дані або матеріал, які є складовими компіляції.

Не є об'єктами авторського права:

- 1) акти органів державної влади й органів місцевого самоврядування (закони, укази, постанови, рішення й т.п.), а також їхні офіційні переклади;
- 2) державні символи України, грошові знаки, емблеми й т.п., затверджені органами державної влади;
- 3) повідомлення про новини дня або інших фактів, що мають характер звичайної прес-інформації;
- 4) інші добутки, установлені законом.

Первинним суб'єктом авторського права є автор добутку. При відсутності доказів іншого автором добутку вважається фізична особа, зазначена звичайним способом як автор на оригіналі або екземплярі добутку (*презумпція авторства*).

Суб'єктами авторського права є також інші фізичні і юридичні особи, *які придбали права* на добутки відповідно до договору або по закону.

Авторське право на добуток, створене у *співавторстві*, належить співавторам спільно, незалежно від того, становить такий добуток одне нерозривне ціле або складається із частин, кожна з яких може мати ще й самостійне значення. Частина добутку, створеного в співавторстві, зізнається маюче самостійне значення, якщо воно може бути використана незалежно від інших частин цього добутку.

Кожний зі співавторів зберігає своє авторське право на створену їм

частину добутку, що має самостійне значення. Відносини між співавторами можуть бути визначені договором. У випадку відсутності такого договору авторське право на добуток здійснюється всіма співавторами спільно.

Авторське право виникає з *моменту створення* добутку.

Авторові добутку, крім особистих немайнових прав інтелектуальної власності, передбачених ст. 423 ЦК, належить також право:

1) вимагати вказівки свого ім'я у зв'язку з використанням добутку, якщо це практично можливо;

2) забороняти вказівки свого ім'я у зв'язку з використанням добутку;

3) обирати псевдонім у зв'язку з використанням добутку;

4) на недоторканність добутку (автор має право протидіяти будь-якому перекручуванню або іншій зміні добутку або будь-якому іншому зазіханню на добуток, що може шкодити честі й репутації автора, а також супроводу добутку без його згоди ілюстраціями, передмовами, післямовами, коментарями й т.п. У випадку смерті автора недоторканність добутку охороняється особою, уповноваженою на це автором, а при відсутності такого повноваження спадкоємцями автора, а також іншими зацікавленими особами.

Майновими правами інтелектуальної власності на добуток є:

1) право на використання добутку;

2) виключне право дозволяти використання добутку;

3) право перешкоджати неправомірному використанню добутку, у тому числі забороняти таке використання;

4) інші майнові права інтелектуальної власності, установлені законом.

Майнові права на добуток належать його авторові, якщо інше не встановлено договором або законом.

Використанням добутку є його:

1) опублікування (випуск у світло);

2) відтворення будь-яким засобом і в будь-якій формі;

3) переклад;

- 4) переробка, адаптація, аранжування й інші аналогічні зміни;
- 5) включення складовою частиною в збірники, бази даних, антологій, енциклопедій і т.п.;
- 6) публічне виконання;
- 7) продаж, передача в найм (оренду) і т.п.;
- 8) імпорт його екземплярів, екземплярів його перекладів, переробок і т.п., а також інші дії, установлені законом.

Добуток вважається *опублікованим (випущеним у світло)*, якщо воно яким-небудь засобом повідомлений невизначеному колу осіб, у тому числі виданий, привселюдно виконане, привселюдно показано, передано по радіо або телебаченню, відображено в загальнодоступних електронних системах інформації.

Добуток *не може бути опубліковано*, якщо воно порушує права людини на таємницю його особистого й сімейного життя, завдає шкоди громадському порядку, здоров'ю й моральності населення.

Ніхто не має права опублікувати добуток без згоди автора, крім випадків, установлених законодавством. У випадку смерті автора його правонаступники мають право на опублікування добутку, якщо це не суперечить волі автора.

У ст. 444 ЦК передбачені випадки правомірного використання добутку без згоди автора й інших осіб, безоплатно будь-якою особою:

1) як цитата із правомірно опублікованого добутку або як ілюстрація у виданнях, радіо- і телепередачах, фонограмах і відеограмах, призначених для навчання, за умови дотримання звичаїв, вказівки джерела запозичення й ім'я автора, якщо воно зазначено в такому джерелі, і в обсязі, виправданому поставленою метою;

2) для відтворення в судовому й адміністративному виробництві в обсязі, виправданому цією метою;

3) в інших випадках, передбачених законом.

Особа, що використовує добуток, зобов'язано вказати ім'я автора добутку й джерело запозичення.

Автор має право на винагороду за використання його добутку, якщо інше не встановлено законодавством, наприклад, ст. 444 ЦК.

Термін дії майнових прав інтелектуальної власності на добуток минає через 70 років, які відлічуються з 1 січня року, що випливає за роком смерті автора або останнього зі співавторів, крім випадків, установлених законом.

Після закінчення терміну дії майнових прав інтелектуальної власності на добуток воно може вільно й безоплатно використовуватися будь-якою особою, за виключеннями, установленими законом.

Автор має *невідчужуване право* на одержання грошової суми в розмірі 5% від суми кожного продажу оригіналу художнього твору або оригіналу рукопису літературного твору, що випливає за відчуженням оригіналу, здійсненим автором. Зазначена сума виплачується продавцем оригіналу добутку. Це право переходить до спадкоємців автора добутку й спадкоємцям цих спадкоємців і діє до закінчення терміну дії майнових прав інтелектуальної власності на добуток (70 років з 1 січня, що випливає за вдень смерті автора (співавтора)).

Глава 37 ЦК передбачає право інтелектуальної власності на виконання, фонограму, відеограму й програму (передачу) організації віщання, тобто об'єкти *суміжних прав*, ст. 456 ЦК передбачає терміни дії суміжних майнових прав.

4. Право інтелектуальної власності на наукове відкриття, винахід і раціоналізаторську пропозицію.

Науковим відкриттям є встановлення невідомих раніше, але об'єктивно існуючих закономірностей, властивостей і явищ матеріального світу, які вносять корінні зміни урівень наукового пізнання.

Автор наукового відкриття має право привласнити науковому відкриттю своє ім'я або спеціальна назва. Право на наукове відкриття засвідчує *дипломом* і охороняється в порядку, установленому законом.

Глава 39 ГК передбачає право інтелектуальної власності на винахід, корисну модель, промисловий зразок.

Винахід вважається придатним для придбання права інтелектуальної власності на нього, якщо воно, відповідно до закону, є новим, має винахідницький рівень і застосовний для промислового використання. Об'єктом винаходу може бути продукт (устрій, речовина й т.п.) або процес у будь-якій сфері технології. Законом можуть бути встановлені продукти й процеси, не придатні для придбання права інтелектуальної власності на них.

Придбання права інтелектуальної власності на винахід, корисну модель, промисловий зразок засвідчує *патентом*.

Суб'єктами права інтелектуальної власності на винахід, корисну модель і промисловий зразок є:

- 1) винахідник, автор промислового зразка;
- 2) інші особи, що набули права на винахід, корисну модель і промисловий зразок за договором або законом.

Майнові права інтелектуальної власності на винахід, корисну модель, промисловий зразок є *дійсними* з дати, що впливає за датою їхньої державної реєстрації. *Термін дії* виняткових майнових прав інтелектуальної власності на винахід минає через 20 років, обчислювальні з дати подання заявки на винахід. Цей строк може бути продовжений щодо винаходу, використання якого вимагає спеціальних випробувань і офіційного дозволу.

Термін дії виняткових майнових прав інтелектуальної власності на корисну модель минає через 10 років, а на промисловий зразок - через 15 років від дати подання заявки.

Раціоналізаторською пропозицією є визнане юридичною особою пропозиція, що містить технологічне (технічне) або організаційне рішення в будь-якій сфері його діяльності. Об'єктом раціоналізаторської пропозиції може бути матеріальний об'єкт або процес. Обсяг правової охорони раціоналізаторської пропозиції визначається його описом, а також кресленнями, якщо вони надані.

Суб'єктами права інтелектуальної власності на раціоналізаторську пропозицію є його автор і юридична особа, якою ця пропозиція подана.

Автор раціоналізаторської пропозиції має право на сумлінне заохочення від юридичної особи, якому ця пропозиція надана, а *юридична особа*, що визнала пропозицію раціоналізаторською має право на використання цієї пропозиції в будь-якому обсязі.

5. Право інтелектуальної власності на комерційне найменування, торговельну марку й комерційну таємницю.

Правова охорона надається *комерційному найменуванню*, якщо воно дає можливість відрізнити одну особу від інших і не вводить в оману споживачів щодо справжньої його діяльності. Право інтелектуальної власності на комерційне найменування виникає з моменту першого використання цього найменування й охороняється без обов'язкового подання заявки на нього або його реєстрації й незалежно від того, чи є комерційне найменування частиною торговельної марки.

Відомості про комерційне найменування можуть вноситися в реєстри, порядок ведення яких установлюється законом.

Особи можуть мати однакові комерційні найменування, якщо це не вводить в оману споживачів щодо товарів, які вони виготовляють і (або) реалізують, і послуг, які ними надаються.

Торговельною маркою може бути будь-яке позначення або будь-яка комбінація позначень, придатних для обмеження товарів (послуг), які провадяться (надаються) однією особою, від товарів (послуг), які провадяться (надаються) іншими особами. Такими позначеннями можуть бути, зокрема, слова, букви, цифри, образотворчі елементи, комбінації квітів.

Суб'єктами права інтелектуальної власності на торговельну марку є фізичні і юридичні особи. Право інтелектуальної власності на певну торговельну марку може належати одночасно декільком фізичним і (або) юридичним особам.

Придбання права інтелектуальної власності на торговельну марку засвідчується *свідоцтвом*.

Комерційною таємницею є інформація, що є секретною в тім розумінні, що вона в цілому або в певній формі й сукупності її складових частин є невідомою й не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку із цим має комерційну цінність і була предметом адекватних існуючим обставинам мір по збереженню її таємності, початих особою, що законно контролює цю інформацію.

Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого й іншого характеру, за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці.

Органи державної влади зобов'язані охороняти від несумлінного комерційного використання інформацію, що є комерційною таємницею.

Тема 9. Окремі види зобов'язань

1. Купівля-Продаж, міна, дарування.
2. Рента, довічне втримування (догляд).
3. Найм (оренда).
4. Позика.
5. Недоговорні зобов'язання.

1. Купівля-Продаж, міна, дарування.

За договором купівлі-продажу одна сторона (продавець) передає або зобов'язується передати майно (товар) у власність іншої сторони (покупця), а покупець приймає або зобов'язується прийняти майно (товар) і сплатити за нього певну грошову суму.

Предметом договору купівлі-продажу можуть бути: товар, наявний у продавця на момент укладання договору або такий, котрий буде створений (придбаний, отриманий) продавцем у майбутньому; майнові права; право вимоги, якщо вимога не має особистого характеру.

Договір купівлі-продажу земельної ділянки, єдиного майнового

комплексу, житлового будинку (квартири) або іншого нерухомого майна укладається в писемній формі й підлягає нотаріальному посвідченню й державній реєстрації.

Право продажу товару, крім випадків примусового продажу й інших випадків, установлених законом, належить власникові товару. Якщо продавець товару не є його власником, покупець здобуває право власності лише у випадку, якщо власник не має права вимагати його повернення.

Продавець зобов'язаний попередити покупця про всі права третіх осіб на товар, що продається (права наймача, право застави, право довічного користування й т.п.). У випадку невиконання цієї вимоги, покупець має право вимагати зниження ціни або розірвання договору купівлі-продажу, якщо він не знав і не міг знати про права третіх осіб на товар.

Продавець зобов'язаний передати покупцеві товар, згідно договору купівлі-продажу й одночасно з товаром його приналежності й документи (технічний паспорт, сертифікат якості й т.п.), що стосуються товару в строк, установлений договором.

У ЦК визначаються правові наслідки:

- відмови продавця передати товар (ст. 665);
- невиконання обов'язку продавця передати приналежності й документи, що стосуються товару (ст. 666);
- порушення умов договору щодо кількості товару (ст. 670);
- порушення умов договору щодо асортименту (ст. 672);
- передачі товару неналежної якості (ст. 678);
- передачі некомплектних товарів;
- передачі товару з порушенням вимог про тару і (або) упакуванню (ст. 686);

До вимог у зв'язку з недоліками проданого товару застосовується позовна давність в один рік, що обчислюється від дня виявлення недоліків, а якщо на товар установлений гарантійний строк (строк придатності) – від дня виявлення недоліків у межах цього строку.

У ЦК України містяться вимоги до договорів роздрібної купівлі-продажу, поставки, контрактації сільськогосподарської продукції, постачання енергетичними й іншими ресурсами через приєднану мережу (ст. ст. 698-714).

За договором міни (бартеру) кожна зі сторін зобов'язується передати іншій стороні у власність один товар в обмін на інший товар. Кожна зі сторін договору міни є продавцем того товару, що вона передає в обмін, і покупцем товару, що вона одержує замість. Договором може бути встановлена доплата за товар більшої вартості, що обмінюється на товар меншої вартості. Право власності на обмінювані товари переходить до сторін одночасно після виконання зобов'язань щодо передачі майна обома сторонами, якщо інше не встановлене договором або законом. Договором може бути встановлений обмін майна на роботи (послуги).

За договором дарування одна сторона (дарувальник) передає або зобов'язується передати в майбутньому іншій стороні (що обдаровується) безоплатно майно (дарунок) у власність.

Договором дарування може бути встановлений обов'язок дарувальника передати дарунок особі, що обдаровується *в майбутньому* через певний строк (у конкретну дату) або у випадку настання відкладеної обставини. У випадку настання строку (дати) або відкладеної обставини, з вини особи, що обдаровується має право жадати від дарувальника передачі дарунка або відшкодування його вартості, але якщо до цього часу дарувальник або особа, що обдаровується *вмре*, договір дарування припиняється.

Дарувальник має право відмовитися від передачі дарунка в майбутньому, якщо після укладання договору його майнове положення істотно погіршилося, а особа, що обдаровується має право на це в будь-який час.

Договір, що встановлює обов'язок особи, що обдаровується зробити на користь дарувальника будь-яка дію майнового або немайнового характеру, не є договором дарування. Однак договором дарування може бути встановлений обов'язок особи, що обдаровується зробити певну дію майнового характеру на користь третьої особи або втриматися від його здійснення (передати грошову

суму, інше майно у власність, виплачувати грошову ренту, надати право довічного користування даром, не пред'являти вимог до третьої особи про виселення й т.п.). У випадку порушення цього обов'язку дарувальник має право вимагати розірвання договору й повернення дарунка або відшкодування його вартості.

Даром можуть бути спонукувані речі, у тому числі гроші й цінні папери, нерухомі речі, майнові права, якими дарувальник володіє або які можуть виникнути в нього в майбутньому.

Договір дарування предметів особистого користування й побутового призначення може бути укладений *усно*.

У письмій формі повинен бути укладений договір дарування:

- майнового права;
- з обов'язком передати дарунок у майбутньому;
- спонукуваних речей, які мають особливу цінність.

Якщо договір дарування в перших двох випадках укладений без дотримання письмової форми він є недійсним. Передача коштовної спонукуваної речі за усним договором є правомірною, якщо суд не встановить, що особа, що обдаровується заволода нею незаконно.

У письмовій, нотаріально завірній формі повинен бути укладений договір дарування:

- нерухомої речі;
- валютних цінностей на суму, що перевищує 50-кратний розмір не оподаткованого податком мінімуму доходів громадян.

Право власності на дарунок виникає з моменту його прийняття.

Дарувальник має право вимагати *розірвання договору дарування* (якщо на момент пред'явлення вимоги дарунок є збереженим), якщо:

- обдаровував особа навмисно вчинив злочин проти життя, здоров'я, власності дарувальника, його батьків, дружини (чоловіка) або дітей (якщо що особа, яка обдаровується зробила навмисне вбивство дарувальника, вимагати розірвання договору дарування мають права спадкоємці дарувальника);

- особа, що обдаровується створює погрозу безповоротної втрати дарунка, що має для дарувальника більшу немайнову цінність;
- внаслідок недбалого поводження особи, що обдаровується до речі, що має історичну, наукову, культурну цінність, ця річ може бути знищена або істотно ушкоджена;

До вимог про розірвання договору дарування застосовується позовна давність в один рік.

2. Рента, довічне втримування (догляд).

За договором *ренти* одна сторона (*одержувач ренти*) передає другій стороні (*платникові ренти*) у власність майно, а платник ренти замість цього зобов'язується періодично виплачувати одержувачеві ренту у формі певної грошової суми або в іншій формі. Договором ренти може бути встановлений обов'язок виплачувати ренту безстроково (*безстрокова рента*) або протягом певного строку.

Договір ренти укладається в писемній формі й підлягає нотаріальному посвідченню, а договір про передачу нерухомого майна під виплату ренти підлягає також державній реєстрації.

Рента може виплачуватися в грошовій формі або шляхом передачі речей, виконання робіт або надання послуг, що встановлюється в договорі, як і розмір ренти. Рента виплачується по закінченню кожного кварталу, якщо інше не встановлено договором ренти. За прострочення виплати ренти платник ренти виплачує одержувачеві ренти відсотки.

І платник безстрокової ренти, і її одержувач мають право на розірвання договору (ст. ст. 739, 740 ЦК).

За договором *довічного втримування (догляду)* одна сторона (*відчужувач*) передає другій стороні (*набувачеві*) у власність житловий будинок, квартиру або їхню частину, інше нерухоме майно або рухоме майно,

що має значну цінність, замість чого набувач зобов'язується забезпечувати відчужувателя втримуванням і (або) доглядом довічно.

Договір довічного втримування укладається в писемній формі й підлягає нотаріальному посвідченню, а якщо набувачеві у власність передається нерухоме майно, підлягає й державній реєстрації.

Відчужувателем у договорі довічного втримування (догляду) може бути фізична особа незалежна від його віку й стану здоров'я, *набувачем* - повнолітня дієздатна фізична або юридична особа.

Договір довічного втримування (догляду) може бути укладений відчужувателем на користь третьої особи.

Набувач стає *власником* майна з моменту передачі майна, якщо інше не встановлено договором або законом, але не має права до смерті відчужувателя продавати, дарувати, міняти це майно, віддавати його під заставу, передавати у власність іншій особі на підставі іншої угоди. На це майно не може бути звернене стягнення протягом життя відчужувателя, а його втрата (знищення), ушкодження, не є підставою для припинення або зменшення обсягу його обов'язків перед відчужувателем.

Договір довічного втримування (догляду) може бути розірваний за рішенням суду:

1) на вимогу відчужувателя або третьої особи, на користь якого він був укладений, у випадку невиконання або неналежного виконання набувачем своїх обов'язків, незалежно від його провини (у цьому випадку відчужуватель здобуває право власності на майно, їм передане й право вимагати його повернення, а витрати набувача на утримання й (або) догляд відчужувателя не підлягають поверненню);

2) на вимогу набувача (у випадку розірвання договору в сязи з неможливістю його подальшого виконання набувачем по підставах, що має істотне значення, суд може залишити за набувачем право власності на частину майна, з урахуванням тривалості часу, протягом якого він належним чином виконував свої обов'язки за договором).

Договір довічного втримування (догляду) припиняється зі смертю відчужувателя. У випадку смерті набувача його обов'язки переходять до тих спадкоємців, до яких перейшло право власності на майно, передане відчужувателем, а якщо спадкоємців немає або вони відмовилися, відчужуватель здобуває право власності на це майно й договір припиняється.

3. Найм (оренда), прокат, позичка.

За договором наймання (оренди) наймодавець передає або зобов'язується передати наймачеві майно в користування за плату на певний строк.

Предметом договору наймання може бути річ, певна індивідуальними ознаками й маюча свій первісний вид при кількаразовому використанні (*неспоживана річ*), а також майнові права.

Право передачі майна в наймання має власник речі або особа, якій належать майнові права, а також особа, уповноважена на укладання договору наймання.

За користування майном з наймача стягується *плата*, розмір якої встановлюється договором наймання або визначається з урахуванням споживчої якості речі й інших обставин, що мають важливе значення. Плата за користування майном може вноситися на вибір сторін у грошовій або натуральній формі, що встановлюється договором наймання.

Договором або законом може бути встановлений періодичний перегляд, зміна (індексація) розміру плати за користування майном. Наймач має право вимагати зменшення плати, якщо з незалежних від його обставин, можливість користування майном істотно зменшилася. Плата за користування майном вноситься щомісяця, якщо інше не встановлене договором. Наймач звільняється від плати за увесь час, протягом якого майно не могло бути використане їм по обставинах, за які він не відповідає.

Договір наймання укладається на строк, установлений договором або на невизначений строк. Кожна зі сторін договору наймання, укладеного на невизначений строк, може відмовитися від договору в будь-який час, письмово

попередивши про це за один місяць, а у випадку наймання нерухомого майна - за три місяці. Договором або законом може бути встановлений інший строк для попередження про відмову.

Законом можуть бути встановлені максимальні (граничні) строки договору наймання окремих видів майна.

Передача наймачем речі в користування іншій особі (*піднаймання*) можлива лише за згодою наймодавця, якщо інше не встановлено договором. Строк договору піднаймання не може перевищувати строку договору наймання.

За договором прокату наймодавець, що здійснює підприємницьку діяльність по передачі речей у найм, передає або зобов'язується передати спонукувану річ наймачеві в користування за плату на певний строк (ст. ст. 788-791).

Окремими статтями ЦК України регулюються: наймання (оренда) земельної ділянки; найм будинку або іншого капітального спорудження; найм (оренда) транспортного засобу; найм (оренда) житла.

За договором позички одна сторона (*позикодавець*) безоплатно передає або зобов'язується передати іншій стороні (*користувачеві*) річ для користування протягом встановленого строку (ст. ст. 827-836).

4. Позика, кредит.

За договором позики одна сторона (*позикодавець*) передає у власність іншій стороні (*позичальникові*) гроші або інші речі, певні родовими ознаками, а позичальник зобов'язується повернути позикодавцеві таку ж суму грошей (*суму позики*) або рівну кількість речей того ж роду і якості.

Договір позики вважається заключеним з моменту передачі грошей або інших речей, певних родовими ознаками.

Договір позики укладається *в писемній формі*, якщо його сума не менш чим у десять разів перевищує встановлений законом розмір

неоподатковуваного податком мінімуму доходів громадян, а у випадках, коли позикодавцем є *юридична особа*, - незалежно від суми. На підтвердження укладання договору позики і його умов може бути представлена *розписка* позичальника або інший документ, що засвідчує передачу йому позикодавцем певної грошової суми або певної кількості речей.

Позикодавець має право на одержання з позичальника *відсотків* від суми позики, якщо інше не встановлено договором або законом - договір позики вважається безпроцентним, якщо:

- 1) він укладений між фізичними особами на суму, що не перевищує п'ятидесятикратного розміру неоподатковуваного податком мінімуму доходів громадян, і не пов'язаний зі здійсненням підприємницької діяльності хоча б однієї зі сторін;
- 2) позичальникові передані речі, певні родовими ознаками.

Розмір і порядок одержання відсотків установлюються договором. Якщо договором не встановлений розмір відсотків, їхній розмір визначається на рівні дисконтної ставки Національного банку України.

У випадку відсутності іншої угоди відсотки виплачуються щомісяця до дня повернення позики.

За кредитним договором банк або інша фінансова установа (*кредитор*) зобов'язується надати грошові кошти (*кредит*) позичальникові в розмірі й на умовах, передбачених договором, а позичальник зобов'язується повернути кредит і сплатити відсотки.

Кредитний договір укладається *в писемній формі*, у противному випадку він є незначним.

Договором, виконання якого пов'язане з передачею у власність іншій стороні грошових сум або інших речей, обумовлених родовими ознаками, може передбачатися надання кредиту, у тому числі у вигляді авансу, попередньої оплати, відстрочки й розстрочки оплати товарів, робіт або послуг (*комерційний кредит*), якщо інше не встановлено законом. Такий договір укладається в писемній формі.

5. Недоговорні зобов'язання.

До недоговорних зобов'язань відносяться:

- публічна обіцянка винагороди без оголошення конкурсу;
- публічна обіцянка нагороди за результатами конкурсу;
- здійснення дій у майнових інтересах іншої особи без його доручення;
- рятування здоров'я й життя фізичної особи, майна фізичної або юридичної особи;
- створення загрози життю, здоров'ю, майну фізичної або юридичної особи;
- відшкодування майнової й моральної (немайнової) шкоди, у тому числі заподіяного каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю;
- відшкодування шкоди, заподіяного внаслідок недоліків товарів, робіт (послуг);
- придбання, заощадження майна без достатньої правової підстави.

Тема 10. Спадкоємне право.

1. Загальні положення про спадкування.
2. Спадкування за законом.
3. Спадкування за заповітом.
4. Здійснення права на спадкування й виконання заповіту.
5. Спадкоємний договір.

1. Загальні положення про спадкування.

Спадкування – це перехід прав і обов'язків (спадщини) від померлої фізичної особи (спадкодавця), до інших осіб (спадкоємцям).

Види спадкування – *за заповітом і за законом*. Пріоритет належить спадкуванню за заповітом, спадкування за законом настає у випадку відсутності заповіту, визнання його недійсним, неприйняття спадщини або відмови від його прийняття спадкоємцями за заповітом, а також якщо заповіт не охоплює всієї спадщини.

До складу спадщини входять усі права й обов'язки, які належали спадкодавцеві на момент відкриття спадщини й не припинилися внаслідок його смерті.

До складу спадщини не входять права й обов'язки, які нерозривно пов'язані з особистістю спадкодавця, зокрема:

- 1) особисті немайнові права;
- 2) право на участь у суспільствах і право членства в об'єднаннях громадян, якщо інше не встановлено законом або їхнім установчим документами;
- 3) право на відшкодування шкоди, заподіяного каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;
- 4) право на аліменти, пенсію, допомогу або інші виплати, установлені законом;
- 5) права й обов'язки особи як кредитора або боржника, якщо вони нерозривно пов'язані з його особистістю у відповідності зі ст. 608 ЦК.

Спадщина відкривається внаслідок смерті особи або оголошення його померлою. *Часом* відкриття спадщини є день смерті особи або день, з якого воно оголошується померлим. У день відкриття спадщини виникає право на спадкування.

Якщо протягом однієї доби вмерли особи, які могли б успадковувати одне після іншого, спадщина відкривається одночасно й окремо для кожного з них. Якщо кілька осіб, які могли б успадковувати одне після іншого, умерли під час загальної для них небезпеки (стихійного лиха, аварії, катастрофи й т.п.), вважається, що вони вмерли одночасно. У цьому випадку спадщина відкривається одночасно й окремо для кожної із цих осіб.

Місцем відкриття спадщини є останнє місце проживання спадкодавця. Якщо місце проживання спадкодавця невідомо, місцем відкриття спадщини є місцезнаходження нерухомого майна або основної його частини, а при відсутності нерухомого майна - місцезнаходження основної частини рухомого майна.

Спадкоємцями за заповітом і за законом можуть бути фізичні особи, які

живі на момент відкриття спадщини, а також особи, які були зачаті при житті спадкодавця й народилися після відкриття спадщини. Крім того, *спадкоємцями за заповітом* можуть бути юридичні особи, держава Україна, Автономна Республіка Крим, територіальні громади й інші суб'єкти публічного права.

Не мають права на спадкування особи:

- які навмисне позбавили життя спадкодавця або кого-небудь із можливих спадкоємців або зробили замах на їхнє життя (але, якщо спадкодавець, знаючи про це, все-таки призначив таку особу своїм спадкоємцем за заповітом, вона є спадкоємцем).

- які навмисно перешкоджали спадкодавцеві скласти заповіт, внести в нього зміни або скасувати заповіт і цим сприяли виникненню права на спадкування в них самих або в інших осіб або сприяли збільшенню їхньої частки в спадщині.

На спадкування за законом також не мають права:

- батьки після дитини, у відношенні якого вони були позбавлені батьківських прав і їхнього права не були відновлені вчасно відкриття спадщини;

- батьки (усиновителі) і повнолітні діти (усиновлені), а також інші особи, які ухилялося від виконання обов'язку по втримуванню спадкодавця, якщо ця обставина була встановлена судом.

- особи (одне після іншого), шлюб між якими є недійсним або визнаний таким за рішенням суду, але якщо шлюб визнаний недійсним після смерті одного з подружжя, то за другим, котрий його пережив, суд може визнати право на спадкування частки померлого чоловіка в майні, що було придбано ними під час шлюбу, якщо він не знав і не міг знати про перешкоди до реєстрації шлюбу.

За рішенням суду *особа може бути усунута* від права на спадкування за законом, якщо буде встановлено, що воно ухилялося від надання допомоги спадкодавцеві, що через похилий вік, важкої хвороби або каліцтва перебував у безпомічному стані.

Всі ці положення поширюються на всіх спадкоємців, у тому числі й на

тих, які мають право на обов'язкову частку в спадщині, а також на особи, на користь яких зроблена заповідальна відмова.

Окремими статтями ЦК України регулюються загальні правила:

- спадкування права на земельну ділянку (ст. 1225);
- спадкування частки в праві загальної спільної власності (ст. 1226);
- право на одержання сум заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомог у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я й т.п., які належали спадкодавцеві, але не були їм отримані при житті (ст. 1227);
- спадкування права на внесок у банку (фінансовій установі) - ст. 1228;
- спадкування права на одержання страхових виплат (страхового відшкодування) - ст. 1229;
- спадкування права на відшкодування збитків, моральної шкоди й сплату неустойки (ст. 1230);
- спадкування обов'язку відшкодувати майнову шкоду (збитки) і моральна шкоду, заподіяні спадкодавцем (ст. 1231);

Спадкоємці зобов'язані відшкодувати розумні витрати, зроблені одним з них або іншою особою на утримання, догляд, лікування й поховання спадкодавця, але не більш ніж за три роки до його смерті.

2. Спадкування за законом.

Спадкоємці за законом успадковують по черзі. Кожна наступна черга спадкоємців за законом одержує право на спадкування у випадку відсутності спадкоємців попередньої черги, усунення їх від права на спадкування, неприйняття ними спадщини або відмови від його прийняття, якщо черговість не змінена.

Черговість одержання спадкоємцями за законом права на спадкування може бути змінена нотаріально засвідченим договором зацікавлених спадкоємців, укладеним після відкриття спадщини. Але такий договір не може порушити права спадкоємця, що не приймає в ньому участі, а також

спадкоємця, що має право на обов'язкову частку в спадщині.

Крім того, спадкоємець за законом наступної черги, може за рішенням суду одержати право на спадкування разом зі спадкоємцями тої черги, що успадковує, якщо він протягом тривалого часу опікував, матеріально забезпечував, надавав іншу допомогу спадкодавцеві, що перебував у безпомічному стані через похилий вік, важку хворобу або каліцтво.

Черговість спадкоємців за законом:

Перша черга – діти спадкодавця, у тому числі зачаті при житті спадкодавця й народжені після його смерті, чоловік (дружина), і батьки.

Друга черга – рідні брати й сестри спадкодавця, його бабуся й дід як з боку батька, так і з боку матері.

Третя черга – рідні дядько й тітка спадкодавця.

Четверта черга - особи, що проживали зі спадкодавцем однією родиною не менш п'яти років до часу відкриття спадщини.

П'ята черга – інші родичі спадкодавця до шостого ступеня споріднення включно, причому родичі більше близького ступеня споріднення усувають від права спадкування родичів більше далекого ступеня споріднення (*ступінь споріднення* визначається по числу народжень, що віддаляють родича від спадкодавця. Народження самого спадкодавця не входить у це число).

У *п'яту чергу* право на спадкування за законом одержують утриманці спадкодавця (утриманцем вважається неповнолітня або непрацездатна особа, що не було членом родини спадкодавця, але не менш п'яти років одержувало від нього матеріальну допомогу, що є для утриманця єдиним або основним джерелом коштів до існування).

Спадкування по праву подання:

- онуки й правнуки спадкодавця успадковують частку померлих на момент відкриття спадщини матері, батька, бабусі, діда.

- прабаба, прадід успадковують ту частку спадщини, яка б належала за законом їхнім дітям (тобто бабусі, дідові спадкодавця), якби вони були живі на час відкриття спадщини.

- племінники спадкодавця успадковують ту частку спадщини, що належала б за законом їхньої матері, батькові (тобто сестрі, братові спадкодавця), якби вони були живі на час відкриття спадщини.

- двоюрідні брати й сестри спадкодавця успадковують ту частку спадщини, яка б належала б за законом їхньої матері, батькові (тобто тітці, дядько спадкодавця), якби вони були живі на час відкриття спадщини.

Якщо спадкування по праву подання здійснюється *декількома особами*, частка їхнього померлого родича ділиться між ними нарівно.

При спадкуванні по *прямій спадній лінії* право подання діє без обмеження ступеня споріднення.

Усиновлений і його нащадки, з одного боку, і *усиновитель* і його родичі – з іншої, прирівнюються до родичів по походженню і є спадкоємцями за законом.

Усиновлений і його нащадки не успадковують за законом після смерті біологічних батьків усиновленого, інших його родичів по походженню по висхідній лінії, а батьки всиновленого та інші його родичі по походженню по висхідній лінії не успадковують за законом після смерті всиновленого і його нащадків.

Однак, якщо за рішенням суду про всиновлення *збережений правовий зв'язок* між усиновленим і його бабусею, дідом, братом і сестрою по походженню, то у випадку смерті його бабусі або діда по походженню всиновлений має право на спадкування *по праву подання*, а у випадку смерті його брата або сестри по походженню - як спадкоємець *другої черги*. У випадку смерті всиновленого зазначені родичі, з якими був збережений правовий зв'язок, успадковують на загальних підставах.

Частки в спадщині кожного зі спадкоємців за законом рівні. Спадкоємці за *усною* згодою між собою, якщо це стосується рухомого майна, можуть змінити розмір частки в спадщині кого-небудь із них, а якщо це стосується

нерухомого майна або транспортних засобів, то зміна частки кого-небудь із них можливо тільки *за письмовою згодою* між ними, засвідченому нотаріусом.

3. Спадкування за заповітом.

Заповітом є особисте розпорядження фізичної особи на випадок його смерті.

Право на заповіт має фізична особа з повною цивільною дієздатністю. Право на заповіт здійснюється особисто, здійснення заповіту через представника не допускається.

Заповідач може призначити своїми спадкоємцями одне або кілька фізичних осіб, незалежно від наявності в нього із цими особами сімейних, родинних відносин, а також інших учасників цивільних відносин.

Заповідач може без вказівки причин позбавити права на спадкування будь-яка особу із числа спадкоємців за законом, крім осіб, які мають право на обов'язкову частку в спадщині.

Правило про обов'язкову частку - незалежно від змісту заповіту неповнолітні, повнолітні, але непрацездатні діти спадкодавця, непрацездатна вдова (удівець) і непрацездатні батьки успадковують половину частки, яка б належала кожному з них якби заповіту не було.

Розмір обов'язкової частки в спадщині може бути зменшений судом з урахуванням відносин між цими спадкоємцями й спадкодавцем, а також інших обставин, що мають істотне значення. В обов'язкову частку в спадщині зараховується вартість речей звичайної домашньої обстановки й побуту, вартість заповідальної відмови, установленого на користь особи, що має право на обов'язкову частку, а також вартість інших речей і майнових прав, які перейшли до нього як до спадкоємця.

Будь-які обмеження встановлені в заповіті для спадкоємця, що має право на обов'язкову частку, дійсні лише щодо тої частини спадщини, що перевищує його обов'язкову частку.

Заповідач має право охопити заповітом права й обов'язки, що належать йому на момент складання заповіту, а також ті права й обов'язки, які можуть належати йому в майбутньому. Заповідач має право скласти заповіт щодо всієї спадщини або її частини.

Якщо заповідач розподілив між спадкоємцями в заповіті лише свої права, до спадкоємців, яких він призначив, переходить і частина його обов'язків, пропорційна отриманим ними правам.

Заповідач має право зробити в заповіті *заповідальну відмову* – покладання на спадкоємців за заповітом виконання якого-небудь зобов'язання на користь одного або декількох осіб. При цьому не має значення входить чи ні він у число спадкоємців за законом.

Предметом заповідальної відмови може бути передача відмовополучателю у власність або в інше речове право майнового права або речі, що входить або не входить до складу спадщини.

Так, на спадкоємця, до якого переходить житловий будинок, квартира або інше спонукуване або нерухоме майно, заповідач має право покласти обов'язок надати іншій особі право користування ними. Право користування житловим будинком, квартирою або іншим спонукуваним або нерухомим майном, отримане по заповідальній відмові, зберігає свою дію й у випадку наступної зміни їхнього власника, але це право є невідчужуваним, непередаваним і неперехідним до спадкоємців відмовополучателя. Крім того, право користування будинком, квартирою або іншим будинком відмовополучателем, не є підставою для проживання в них членів його родини, якщо заповітом це не передбачено.

Спадкоємець, на якого заповідачем покладена заповідальна відмова, зобов'язаний виконати його лише в межах реальної вартості майна, що перейшло до нього, за винятком частки боргів спадкодавця, що доводяться на це майно. Відмовополучатель має право вимоги до спадкоємця з моменту відкриття спадщини.

Заповідальна відмова втрачає чинність у випадку смерті відмовополучателя до відкриття спадщини.

Спадкодавець має право встановити в заповіті *сервітут* щодо земельної ділянки, інших природних ресурсів або іншого нерухомого майна для задоволення потреб інших осіб.

Заповідач може зобов'язати спадкоємця здійснення певних дій немайнового характеру, наприклад, щодо розпорядження особистими паперами, визначення місця й форми здійснення ритуалу поховання.

Заповідач також має право зробити *заповідальне покладання* – на відміну від заповідальної відмови – це означає виконання якої-небудь дії не в інтересах конкретної особи, а в інтересах невизначеного кола осіб, зобов'язати свого спадкоємця до здійснення певних дій, спрямованих на досягнення суспільно корисної мети (наприклад, заповідаючи коштовну бібліотеку, зобов'язати спадкоємця зробити її публічною).

Заповідач вправі поставити в заповіті *умову*, з яким буде зв'язане виникнення права на спадкування в особи, названої спадкоємцем. Ця умова може бути як зв'язана, так і не пов'язана з його поведінкою (наприклад, наявність інших спадкоємців, проживання в певному місці, народження дитини, одержання утворення й т.п.), що повинне бути виконане на момент відкриття спадщини. Однак умова, певна в заповіті, є незначною, якщо вона суперечить закону або моральним принципам суспільства.

Спадкоємець не має права вимагати визнання умови недійсною на тій підставі, що він не знав про нього або настання умови, що від нього не залежала.

Чоловіки мають право скласти *загальний заповіт* щодо майна, що належить їм на праві загальної спільної власності. У випадку складання загального заповіту частка в праві загальної спільної власності після смерті одного з подружжя переходить до іншого чоловіка, його що пережили. У випадку смерті останнього право на спадкування мають особи, що є чоловіками в заповіті.

При житті дружини й чоловіка кожний з них має право відмовитися від загального заповіту. Така відмова підлягає нотаріальному посвідченню. У випадку смерті одного з подружжя нотаріус накладає заборону відчуження майна, зазначеного в заповіті подружжя.

Заповідач має право призначити іншого спадкоємця на випадок, якщо спадкоємець, зазначений у заповіті, умре до відкриття спадщини, не прийме його або відмовиться від його прийняття, буде усунутий від права на спадкування, не виконає умови, певні в заповіті – *підназначення спадкоємця*. Заповіт складається в писемній формі, із вказівкою місця й часу його складання, повинно бути особисто підписано заповідачем, але якщо по поважних причинах це неможливо, те в його присутності іншою особою із вказівкою причин і підпис іншої особи повинна бути завірена нотаріусом.

Заповіт повинен бути засвідчений нотаріусом. Нотаріус може на прохання особи записати заповіт з його слів власноручно або за допомогою загальноприйнятих технічних засобів. У цьому випадку заповіт повинен бути прочитаний вголос заповідачем і підписано ім. Якщо заповідач через фізичні недоліки не може сам прочитати заповіт, посвідчення заповіту повинно відбуватися при свідках.

Свідки можуть за бажанням заповідача бути присутнім і в інших випадках, за винятком осіб, які свідками бути не можуть (ст. 1253).

Нотаріус може засвідчити *секретний заповіт*. Секретним є заповіт, що засвідчується нотаріусом без ознайомлення з його змістом. Особа, що склало секретний заповіт, подає його в заклеєному конверті нотаріусові. На конверті повинна бути підпис заповідача. Нотаріус ставить на конверті свій завірюючий напис, скріплює печаткою й у присутності заповідача поміщає його в інший конверт і опечатує.

Порядок оголошення нотаріусом секретного заповіту – ст. 1250 ЦК.

У деяких випадках заповіт може бути засвідчений посадовою, службовою особою органа місцевого самоврядування (ст. 1251), а також іншими посадовими, службовими особами (ст. 1252), що прирівнюється до

нотаріально засвідчених заповітів.

Заповідач має право в будь-який час скасувати заповіт, внести в заповіт зміни, скласти новий заповіт. Заповіт, що було складено пізніше, скасовує попередній заповіт. Якщо новий заповіт буде визнано недійсним, дія попереднього заповіту не відновлюється (виключення - новий заповіт написаний заповідачем у той момент, коли він не усвідомлював значення своїх дій і не міг ними керувати або воно було написано їм під впливом насильства).

По позову зацікавленої особи суд визнає заповіт *недійсним*, якщо буде встановлено, що волевиявлення заповідача не було вільним і не відповідало його волі.

4. Здійснення права на спадкування й виконання заповіту.

Спадкоємець за заповітом чи за законом має право *прийняти* спадщину або *не прийняти* її. Незалежно від часу прийняття спадщини вона належить спадкоємцеві з моменту відкриття спадщини.

Спадкоємець, що постійно проживав разом зі спадкодавцем, *уважається прийнявши спадщину*, якщо в строк, установлений для прийняття спадщини, не заявив про відмову від неї. Малолітня, неповнолітня, недієздатна особа, а також особа, цивільна дієздатність якої обмежена, вважаються прийнявшими спадщину, якщо батьки (усиновителі), опікун або вони за згодою батьків (усиновителів), піклувальника й органа опіки й піклування, не відмовилися від нього.

Спадкоємець, що бажає прийняти спадщину, але на час відкриття спадщини не проживав постійно зі спадкодавцем, *повинен подати* в нотаріальну контору заяву про прийняття спадщини. Особа, що досягло 14 років, має право подати заяву про прийняття спадщини без згоди своїх батьків або піклувальника.

Заява про прийняття спадщини може бути відкликана протягом строку, встановленого для прийняття спадщини.

Спадкоємець і за заповітом, і за законом, має право відмовитися від

прийняття спадщини на користь іншого спадкоємця (спадкоємець за законом на користь якого-небудь зі спадкоємців за законом незалежно від черги, а якщо відмовляється спадкоємець за заповітом, але заповідач підназначил іншого спадкоємця, те тільки на його користь).

Для прийняття спадщини встановлюється *строк у шість місяців*, що починається з моменту відкриття спадщини. Якщо виникнення в особи права на спадкування залежить від неприйняття спадщини або відмови від її прийняття іншими спадкоємцями, строк для прийняття їм спадщини встановлюється в *три* місяці з моменту неприйняття іншими спадкоємцями спадщини або відмови від її прийняття.

Якщо протягом 6 місяців з моменту відкриття спадщини відмовополучатель не відмовився від заповідальної відмови, вважається, що він її прийняв.

Якщо спадкоємець протягом установленого строку, не подав заяву про прийняття спадщини, вона вважається, що не приняла її. По письмовій згоді спадкоємців, які прийняли спадщину, спадкоємець, що пропустив строк для прийняття спадщини, може подати заяву про прийняття спадщини в нотаріальну контору по місцю відкриття спадщини. При наявності поважної причини пропуску даного строку, по позові цього спадкоємця суд може визначити йому додатковий строк, достатній для подачі їм заяви про прийняття спадщини.

Відмова від прийняття спадщини може бути визнаний судом недійсною, у випадках установлених законом (відмова зроблена особою, що не усвідомлювала в той момент значення своїх дій, відмова в результаті помилки, обани, під впливом насильства, у результаті важкої обставини - ст. ст. 225, 229-231 і 233 ЦК).

Правові наслідки відмови від прийняття спадщини – частка від якої відмовились переходить до інших спадкоємців і розподіляється між ними нарівно. Крім того, якщо на спадкоємця за заповітом, що відмовився від прийняття спадщини, була покладена заповідальна відмова, обов'язок по

заповідальній відмові переходить до інших спадкоємців і розподіляється між ними нарівно.

Якщо спадкоємець за заповітом або за законом помер після відкриття спадщини й не встиг її прийняти, право на прийняття приналежної йому частки в спадщині, крім права на прийняття обов'язкової частки в спадщині, переходить до його спадкоємців (*спадкоємна трансмісія*).

Право на прийняття спадщини в цьому випадку здійснюється на загальних підставах протягом строку, що залишився, але якщо він менше трьох місяців, то він продовжується до трьох місяців.

Спадкоємці, які протягом не менш одного року до часу відкриття спадщини проживали разом зі спадкодавцем однією родиною, мають переважне право на виділ їм у натурі предметів домашнього побуту в розмірі частки в спадщині, що їм належить.

Спадкоємці зобов'язані повідомити *кредитора* спадкодавця про відкриття спадщини, якщо їм відомо про його борги. Кредиторів спадкодавця треба протягом шести місяців від дня, коли він довідався або міг довідатися про відкриття спадщини, висунути свої вимоги до спадкоємців, які прийняли спадщину, незалежно від настання строку вимоги. Якщо кредитор спадкодавця не знав і не міг знати про відкриття спадщини, він має право висунути свої вимоги до спадкоємців, що прийняли спадщину, протягом одного року від настання строку вимоги.

Спадкоємці зобов'язані задовольнити вимоги кредитора повністю, але в межах вартості майна, отриманого в спадщину.

Нотаріус по місцю відкриття спадщини, а в населених пунктах, де немає нотаріуса, - відповідні органи місцевого самоврядування за власною ініціативою або за заявою спадкоємців вживають заходів по охороні спадкоємного майна. Видатки по охороні відшкодовуються спадкоємцями.

Може бути укладений оплатний договір на керування спадщиною (ст. 1285 ЦК).

У випадку відсутності спадкоємців за заповітом і за законом, усунення їх

від права на спадкування, неприйняття ними спадщини, а також відмови від її прийняття суд визнає спадщину *виморочною* за заявою відповідного органа місцевого самоврядування по місцю відкриття спадщини, що подається після закінчення одного року із часу відкриття спадщини.

Спадщина, визнана судом виморочною, переходить у власність територіальної громади по місцю відкриття спадщини, що зобов'язана задовольнити вимоги кредиторів спадкодавця.

Заповідач може доручити виконання заповіту фізичній особі з повною цивільною дієздатністю або юридичною особою (*виконавцеві заповіту*). Виконавця заповіту може призначити й нотаріус по місцю відкриття спадщини, якщо його не призначив заповідач, а спадкоємці мають право пред'явити позов про усунення виконавця заповіту. Виконавцем заповіту може бути й один зі спадкоємців, але тільки якщо заповіт складено на користь декількох осіб.

Особа може бути призначена виконавцем заповіту лише з його згоди, у виконавця є право на плату за виконання своїх повноважень (ст. 1291 ЦК). Повноваження виконавця заповіту визначаються в ст. 1290 ЦК.

Спадкоємець, що прийняв спадщину, може одержати *свідоцтво про право на спадщину* (на нерухоме майно одержання свідоцтва обов'язково, як і реєстрація в належних органах). Якщо спадщина прийняла декількох спадкоємців, свідоцтво про право на спадщину видається кожному з них з визначенням ім'я й частки у спадщині інших спадкоємців. Однак відсутність свідоцтва про право на спадщину не позбавляє спадкоємця права на спадщину.

Свідоцтво про право на спадщину видається спадкоємцям після закінчення шести місяців із часу відкриття спадщини.

5. Спадкоємний договір.

За спадкоємним договором одна сторона (*набувач*) зобов'язується виконувати розпорядження другої сторони (відчужувателя) і у випадку його смерті здобуває право власності на майно відчужувателя.

Відчужувателем у спадкоємному договорі можуть бути один з подружжя

або інша особа. Набувачем у спадкоємному договорі може бути фізична або юридична особа.

Спадкоємний договір укладається в писемній формі й підлягає нотаріальному посвідченню.

Набувач у спадкоємному договорі може бути зобов'язаний зробити певну дію майнового або немайнового характеру до відкриття спадщини або після її відкриття.

Особливості спадкоємного договору за участю подружжя. Предметом спадкоємного договору може бути майно, що належить сім'ї на праві загальної спільної власності, а також майно, що є особистою власністю одного з них. Спадкоємним договором може бути встановлено, що у випадку смерті одного з подружжя спадщина переходить до другого, а у випадку смерті другого з подружжя його майно переходить до набувача за договором. На майно, вказане в спадкоємному договорі, нотаріус, що засвідчив такий договір, накладає заборону відчуження, становити на це майно заповіт уже не можна.

Спадкоємний договір *може бути розірваний судом* на вимогу відчужувателя у випадку невиконання набувачем його розпоряджень. Спадкоємний договір може бути розірваний судом на вимогу набувача у випадку неможливості виконання їм розпоряджень відчужувателя.

Розділ 2

ТРУДОВЕ ПРАВО

Тема 1. Предмет, метод і система трудового права України

1. Предмет трудового права.

Згідно статті 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.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Отже, праця представляє собою свідому діяльність людей, направлену на створення матеріальних і духовних благ, надання послуг, діяльність, яка характеризує певні споживацькі цінності.

Отже, для того щоб з'ясувати предмет трудового права, необхідно встановити, що є об'єктом його регулювання, коло яких питань він очолює, яке місце, значення та роль трудового права в загальній системі національного права України. В предметі проявляються ті сторони суспільного життя, які повинні знайти відображення в трудовому праві і мають бути урегульованими в правовому порядку.

До предмета права входить не вся система суспільних відносин. Оскільки право пов'язано з волею, то до предмета трудового права входять лише ті суспільні відносини, що носять вольовий характер і тісно пов'язані з трудовими відносинами.

Реалізуючи конституційне право на працю, громадяни України мають можливість вступати в різні суспільні відносини щодо застосування своєї здатності до праці. Громадянам надається реальна можливість займатися працею в різних формах: робота на державних підприємствах, в установах, організаціях; робота в сільськогосподарських підприємствах, а також

індивідуальна трудова діяльність. Тому праця громадян, де б вона не застосовувалась, навіть на базі індивідуальної приватної власності, повинна регулюватись єдиною галуззю - трудовим правом, таким чином, об'єктом регулювання трудового права є суспільні трудові відносини, змістом яких виступає праця, а також, інші суспільні відносини тісно пов'язані з трудовими.

Отже, ми визначаємо, що предметом трудового права України є суспільні трудові відносини, які виникають із застосування робітниками і службовцями здатності до праці в суспільному виробництві, відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по матеріальному забезпеченню робітників та службовців в разі тимчасової або постійної витрати працездатності.

Отже, трудове право України є сукупність установлених або санкціонованих державою правових норм, котрі регулюють трудові і тісно з ними пов'язані відносини у суспільній організації праці.

2. Метод трудового права.

У визначенні галузі права важливе місце належить методу правового регулювання. Під методом слід розуміти спосіб, спеціальний правовий процес, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини, встановлюються права і обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу в разі порушення прав і обов'язків. Таким чином, метод регулювання суспільних відносин проявляється через норми права і відносини, котрі вони покликані регулювати.

Метод регулювання як спосіб впливання на свідомість і волю людей визначає поведінку учасників трудових правовідносин в момент укладання договору і в період його виконання і справляє безпосереднє діяння на об'єктивний результат, тобто на процес праці.

Метод правового регулювання суспільних відносин складаючи предмет трудового права, ґрунтується на таких принципах:

- 1). рівність сторін трудового договору;

- 2). підпорядкування загальним умовам виробництва;
- 3). участі робітників і службовців в регулюванні відношень, виникаючих в процесі трудової діяльності.

За допомогою закріплення у видних правових нормах правомочностей і юридичних обов'язків фіксуються три способи впливу на поведінку людей: дозвіл, наказ і заборона.

Дозвіл дає широку можливість сторонам самим встановлювати для себе суб'єктивні права і брати обов'язки по виконанню певних трудових повноважень. Сторонам дозволяється на свій розсуд встановлювати строк трудового договору, передбачати неповну тривалість робочого часу, додаткові підстави припинення трудового контракту.

Наказ вміщує в собі імперативні засади, що є обов'язковими для обох сторін трудових правовідносин. Вони спрямовані на створення здорових і безпечних умов праці, регулювання праці жінок, неповнолітніх, осіб з пониженою працездатністю.

Норми про заборону також носить і імперативний характер. Забороняється приймати неповнолітніх на певні види робіт, жінок - на підземні роботи, у гарячі цехи, звільняти вагітних жінок і жінок які мають дітей віком до трьох років, самотніх матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації (ст.184 КЗпрП).

Залежно від способу впливу на поведінку людей можна визначити два методи правового регулювання: державно-нормативний і колективно-договірний (локальний).

3. Функції трудового права.

Роль трудового права у житті демократичного суспільства також активно виявляється у його функціях.

Функції трудового права - це основні напрямки цього впливу, що відображають його службове призначення. Функції трудового права також обумовлені економічним базисом.

Отже, функція права - це напрям правового впливу на суспільні відносини, що визначає службове призначення права в житті суспільства.

Можна виділити слідуючи основні функції трудового права:

- 1). Регулятивну (виробничу);
- 2). Охоронну (захисну);
- 3). Виховну (ідеологічну);
- 4). Соціальну;
- 5). Економічну (управлінську).

4. Система трудового права.

Система сучасного трудового права - це структура, елементами якої є норми трудового права та інститути, розміщені у певній послідовності. При побудові системи права законодавець користується науково-об'єктивними критеріями. Структура системи трудового права, визначається особливостями суспільних відносин, які регулюються даною галуззю права. Саме тому, система є об'єктивною закономірністю права. Система сучасного трудового права має на меті пізнання трудових правовідносин, тобто служить потребам практики.

Трудове право України поділяється на дві частини: загальну і особливу. Загальне становить загальну частину сучасного трудового права України. Загальною вона називається тому, що стосується всіх суспільних відносин, які регулюються трудовим правом, є єдиними для всіх трудових відносин, визначають принципи правового регулювання, джерела трудового права України, класифікують суб'єктів трудового права, визначають правове становище професійних спілок і трудових колективів поняття порядок підготовки та укладання колективних договорів, класифікують правові

відносини, що виникають із застосування праці, визначають поняття працевлаштування і його правові форми.

Особлива частина значно ширша загальної, яку складають норми, що регулюють виникнення трудових правовідносин, тривалість праці та відпочинку, види оплати праці, порядок і терміни виплати заробітної плати, питання внутрішнього трудового розпорядку, дисциплінарної і матеріальної відповідальності працівників, визначають здорові і безпечні умови праці, державні органи по здійсненню нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, порядок розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів).

З 1954 року Україна є членом Міжнародної Організації Праці (МОП) і бере участь в її щорічних конференціях, ратифікувала цілу низку конвенцій цієї організації і тим самим взяла на себе зобов'язання привести національне законодавство про працю у відповідність з міжнародним, тому до системи трудового права України слід віднести також правові норми, прийняті МОП і ратифіковані Верховною Радою України.

Систему трудового права становлять також двосторонні та багатосторонні договори, консульські угоди і інші міжнародні правові акти.

Важливу роль в розвитку системи трудового права має кодифікація законодавства про працю, яка є не тільки якісним розвитком системи законодавства, а й дозволяє усунути суперечності, що виникають у процесі розвитку системи права, з одного боку, і системи законодавства з іншого.

В період переходу до ринкових відносин відбувається процес напрацювання і прийняття нових законів про працю. Верховною Радою України прийнято Закони “Про зайнятість населення”, “Про охорону праці”, “Про колективні договори і угоди”, “Про оплату праці”, “Про відпустки”, “Про розгляд колективних трудових спорів (конфліктів)”. Більш ніж на дві третини оновлені підзаконні нормативні акти. Верховний Суд України прийняв ряд важливих постанов і узагальнив судову практику з розгляду трудових спорів.

Сучасний стан законодавства про працю зумовлює необхідність внесення до нього нових змін необхідних для створення нового Кодексу законів про працю України.

Тема 2. Основні принципи трудового права України

1. Поняття основних принципів .

Трудове право України в суспільному житті виступає у виді конкретних прописів, котрі регламентують окремі сторони поведінки суб'єктів трудового права в трудових і тісно з ними пов'язаних інших правовідносинах.

Право - не тільки сукупність норм і установок, а й правові принципи, що лежать в основі законодавства.

Правові принципи є наслідком відображення економічних відносин.

Таким чином, правові принципи, по-перше дозволяють глибше з'ясувати смисл трудового законодавства, зв'язок з економікою і реальним життям суспільства; по-друге, визначають загальну направленість і основні тенденції розвитку системи трудового права; в-третьох, допомагають практичним органам в розгляді питань, ще урегульовані нормами трудового права, а також у правильному застосуванні юридичних норм.

Отже, під основними принципами трудового права слід розуміти виражені в правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу в формі основних, керівних положень, основних засад правового регулювання трудових відносин, які визначають загальну спрямованість і найбільш істотні риси його змісту.

Правові ідеї, тенденції можуть вважатися основними принципами трудового права, коли вони відповідають певним вимогам.

Основні принципи лежать в основі всіх норм трудового права, в основі правового регулювання праці.

Всі правові принципи можна об'єднати в дві групи: загальні принципи і принципи окремих інститутів права.

Отже, основними принципами правового регулювання суспільної організації праці є:

рівна для всіх працездібних громадян можливість працювати і реалізувати своє право на працю;
 свобода вибору місця праці і роду діяльності;
 всіляка охорона життя і здоров'я робітника, безперервне покращення умов його праці;
 сприяння всебічному розвитку особи робітника і підвищення його творчої активності в праці;
 додержання дисципліни труда, підкорення певному правовому режиму;
 розподіл згідно праці відповідно з її кількістю і якістю;
 матеріальне забезпечення робітників при настанні непрацездатності і по віку;
 участь колективу робітників в управлінні підприємствами.

Основні принципи забезпечують цілеспрямовану дію всієї системи права.

2. Основні трудові права по Конституції України.

Конституція України - Основний закон країни, який має найвищу юридичну силу і є основним її правовим документом. Особливим предметом регулювання Конституції України є закріплення пріоритету прав і свобод людини, які визначаються вищою соціальною цінністю.

Згідно статті 43 Конституції України кожен має право на працю. Кожен має право на належне; безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

А в статті 45 Конституції України записано: кожен хто працює, має право на відпочинок.

Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуванням щорічних відпусток, встановленням скороченого робочого

дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

В разі настання старості, хвороби, повної або часткової втрати працездатності, інвалідності, нещасного випадку, втрати годувальника, безробіття з незалежних від громадянина обставин він має право на соціальне забезпечення (стаття 46 Конституції України).

Громадяни України мають право на свободу об'єднання для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення економічних, політичних, соціальних, культурних інтересів. Ніхто не може бути примушений до вступу у будь-яке об'єднання, обмежений у правах або мати переваги у зв'язку з належністю чи неналежністю до нього (стаття 36 Конституції України).

3. Принципи трудового права.

Трудові відносини регулюються системою законодавчих актів, серед яких одним з найважливіших є КЗ про Працю України, прийнятий Верховною Радою України ще 10 грудня 1971 року й уведений в дію з 1 червня 1972 року. Отже, чинний КЗ про Працю України діє в сучасній Україні де за цей період в КЗ про Працю внесено численні зміни і доповнення, майже на третину оновлено глави 1, 2, 3, 5, 6, 9. Тобто назріла необхідність прийняття нового КЗ про Працю України, але складність кодифікаційного процесу і його проведення полягає саме в тому, що повинні бути розроблені нові правові ідеї, принципи, які б з одного боку, відображали національні особливості, а з другого - реалізовували ідеї, вироблені міжнародним співтовариством.

Згідно статті 1 КЗ про Працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підвищенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства.

Стаття 2 КЗ про Працю України конкретизує право на працю, проголошене статтею 43 Конституції України, визначаючи, що воно

реалізується шляхом укладання трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації. При цьому вільний вибір професії, роду занять і роботи забезпечується державою.

А стаття 21 КЗ про Працю України зазначає, що при укладанні трудового договору, робота, що виконуватиметься працівником, тобто трудова функція, визначається угодою між сторонами, таким чином, закріплюється принцип договірності характеру трудових відносин і визначеність трудової функції, яка виконуватиметься робітником.

Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, це закріплено Законом України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року, де встановлені гарантії права на відпустку, визначені умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для поновлення працездатності, зміцнення здоров’я, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів. Право на відпустку громадяни України і особи без громадянства мають незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності підприємства, установи, організації.

Виходячи з аналізу КЗ про Працю України та інших законів України про працю можна визначити такі принципи трудового права:

- а) принцип свободи праці;
- б) принцип рівноправності в галузі праці;
- в) принцип договірності характеру праці;
- г) принцип визначеності трудової функції;
- д) принцип стабільності трудових відносин;
- е) принцип зацікавленості в результатах праці;
- ж) принцип безпеки праці;
- з) принцип матеріального забезпечення у разі непрацездатності, настання старості при хворобі і у зв’язку з материнством.

і) принцип участі трудових колективів і профспілок у вирішенні питань встановлення умов праці і здійсненні контролю за додержанням законодавства про працю.

Єдність принципів трудового права не виключає диференціацію у правовому регулюванні, така диференціація обумовлюється особливостями застосування праці в різних галузях народного господарства, в організації праці або характері виробництва.

4. Джерела трудового права.

Трудове право України, регулює трудові і тісно з ними зв'язані інші суспільні відносини і являє собою сукупність багаточисленних юридичних норм: це закони, укази, постанови, розпорядження, рішення, накази. Така форма (спосіб) державного вираження і закріплення юридичних норм позначається терміном “джерела права”.

Джерело трудового права необхідно розглядати як наслідок нормотворчої діяльності компетентних на то органів держави або уповноважених ними інших органів.

Тому під джерелом трудового права належно розуміти способи вираження норм права, приймаємих компетентними органами. До таких органів належать: Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, окремі міністерства і відомства, установи і організації.

Джерела трудового права різноманітні по своєму складу і змісту вони можуть бути розділені на види по різним підвалинам. Найбільш істотне значення для трудових відношень має ділення джерел:

по юридичній силі актів;

по сферам (колу осіб), на котрі поширюються дії нормативних актів.

По юридичній силі, яка виражає верховенство закону, нормативні акти підрозділяються на закони і інші (підзаконні) нормативні акти.

По своєму значенню усі закони діляться на конституційні, кодифіцировані і поточні.

Найвищу юридичну силу має Конституція України, норми якої є нормами прямої дії.

Закони та інші нормативні (підзаконні) акти не повинні суперечити Конституції та Конституційним законам України.

Отже, джерела трудового права прийнято класифікувати: на закони, підзаконні нормативні акти, локальні (місцеві) правові акти і практику застосування чинного законодавства.

Законодавство - це результат нормотворчості представницької та безпосередньої демократії. Акти представницьких органів влади і структурних підрозділів їх апарату носять колегіальний нормативний характер.

До законодавства відносяться рішення Верховної Ради Автономної республіки Крим і рішення обласних, міських і районних державних адміністрацій у межах їх компетенції, оскільки вони приймаються державними виконавчими органами влади.

Після закону по своїй юридичній значимості займають укази і розпорядження Президента України. Президенту України надані повноваження підписувати закони, що приймаються Верховною Радою України, а також йому належить право одноособово приймати укази і розпорядження, які мають нормативний характер і є підзаконними актами.

Стратегічною метою соціальної політики на державному рівні є досягнення відчутного поліпшення матеріального добробуту і умов життя людей, забезпечення повної продуктивної зайнятості населення, захист трудових прав громадян, забезпечення здорових і безпечних умов праці для працюючих, удосконалення системи оплати праці та доходів населення, реформування системи соціального забезпечення населення, захист громадян як споживачів.

Президент України Указом від 10 червня 1997 року визначив порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності. Закони України, Укази Президента, постанови Кабінету Міністрів України не пізніше як у п'ятнадцятиденний строк після їх прийняття і

підписання полягають оприлюдненню державною мовою в офіційних друкованих виданнях.

Кабінет Міністрів України - уряд України наділений правом видавати в межах своїх повноважень постанови і розпорядження відносно до різних питань трудових відносин. Так Кабінетом Міністрів України затверджено Положення від 27 квітня 1998 року за № 578. “Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови подання допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки”.

Кабінет Міністрів України також затвердив Положення від 17 червня 1998 року “Про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництвах, в установах і організаціях”.

Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту) затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 січня 1998 року № 65.

Міністри, керівники центральних органів державної виконавчої влади в межах своєї компетенції можуть видавати нормативно-правові акти, які підлягають реєстрації у Міністерстві юстиції України. Так, Міністерство праці і соціальної політики України на основі і на виконанні чинного законодавства видає накази з питань праці, її оплати, умов зайнятості і соціального захисту населення, які є обов’язковими для виконання.

В регулюванні трудових відносин чільне місце займають локальні (місцеві) норми права, які приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях власником або уповноваженим ним органам за погодженням з трудовим колективом чи профспілковим комітетом.

Важливим локальним документом на підприємствах, в установах, організаціях є колективний договір, який підлягає обов’язковому обговоренню і схваленню трудовим колективом на загальних зборах або конференціях працівників даного підприємства, установи, організації.

Також важливим локальним правовим актом є правила внутрішнього трудового розпорядку, якими на підприємствах, установах, організаціях встановлюється певний режим праці, правила поведінки учасників спільної праці, передбачаються їх права і обов'язки. Відповідно до статті 142 КЗ про Працю України правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових і галузевих правил.

Підбив підсумки, зв'язані з джерелами трудового права, необхідно замінити прагнення держави до єдності правової політики в галузі трудових правовідносин.

Тема 3. Суб'єкти трудового права України і трудових правовідносин

1. Поняття і класифікація суб'єктів трудового права.

Трудове право України, регулює суспільні відносини, зв'язані з трудовими, у своїх нормах визначає і учасників цих відносин, тобто суб'єктів права. Суб'єктом трудового права може бути фізична або юридична особа, а також трудовий колектив або інший суспільний орган, який володіє по закону здібністю мати і здійснювати безпосередньо або через представника права і юридичні обов'язки.

Зі сказаного випливає, що тільки на основі правових норм учасники суспільних відносин являються носіями суб'єктивних прав і обов'язків, а також володіють властивістю, котрою їх наділяє держава. Цю властивість у юриспруденції прийнято називати правосуб'єктністю. Вона включає в себе два елементи: правоздатність і дієздатність.

Правоздатність - це визнаєма державою спроможність мати права і нести юридичні обов'язки.

Дієздатність - це визнаєма державою спроможність особисто своїми діями вступати у правовідносини, здійснювати суб'єктивні права і виконувати

свої обов'язки. Повна громадська дієздатність настає з 18 років, тобто з дня громадського повноліття.

Суб'єкти трудового права можна розділити на дві групи: індивідуальні і неіндивідуальні.

Отже, до суб'єктів трудового права належать:

- а) фізичні особи (громадяни);
- б) юридичні особи (підприємства, установи, організації);
- в) особливі суб'єкти - трудові колективи;
- г) колективи орендарів, кооперативи, акціонерні товариства;
- д) власник особисто виступає як суб'єкт трудового права;
- є) органи, що здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю у цілому та законодавства з техніки безпеки і виробничої санітарії.
- ж) профспілковий орган підприємства як суб'єкт трудового права.

Отже, громадянином визнається фізична особа, яка володіє певним цивільним статусом, складовими елементами якого є громадянство, стать, вік, стан здоров'я, сімейне становище, освіта, місце проживання, спеціальність, кваліфікація, зайнятість. Громадський статус визначає лише вихідні позиції громадянина в правовому спілкуванні.

За цивільним статусом всі громадяни України є рівними.

При вступі громадянина у трудові відносини кожний з елементів його статусу обумовлює саму можливість працевлаштування (наприклад, вік, стан здоров'я, стать), визначає зміст роботи, що виконуватиметься (освіта, спеціальність, кваліфікація), або неможливість бути зайнятим саме на цій роботі (судимість, стан здоров'я).

Відповідно до статті 2 КЗ про Працю України реалізувавши своє право на працю шляхом укладення трудового договору, громадянин набуває статус працівника, а для того щоб вступити в трудові відносини, громадянин повинен досягнути віку шістнадцяти років. У виняткових випадках за згодою одного з батьків або особи, що його заміняє, на роботу можуть прийматись особи, які

досягли п'ятнадцяти років по направленням комісій неповнолітніх районних, міських державних адміністрацій.

Відповідно до статті 2.1. КЗ про Працю України - Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місце проживання та інших обставин.

Правовий статус працівника, який витікає із укладання трудового договору тісно пов'язаний з трудовою правосуб'єктністю, якою визначається сукупність трудової правоздатності та дієздатності. Отже, саме правосуб'єктність становить собою визнану державою можливість громадянина бути суб'єктом трудового права.

Обов'язком працівника визнається сумлінна праця, додержання трудової дисципліни, дбайливе становлення до майна власника підприємства, установи, організації.

Для того, щоб громадянин України став працівником, він повинен вступити в трудові відносини з власником засобів виробництва або із створюваними ним підприємствами. Саме власник засобів виробництва, незалежно від того, чи буде це держава, кооператив, акціонерне товариство, громадська організація, громадянин чи група громадян, має право на свій розсуд володіти, користуватися і розпоряджатися своїм майном. Використання його виробничої діяльності може здійснюватись із застосуванням праці громадян за умовою, що їм будуть забезпечені соціальні та економічні гарантії, встановлені в законі. Будучи суб'єктом трудового права, наділений цілим комплексом прав і обов'язків, уповноваженим власником на управління органом виявляє самостійний інтерес до застосування норм законодавства про працю.

2. Поняття трудових відносин.

Правові відносини в трудовому праві утілюють взаємодію державної волі утримувану у юридичних нормах з індивідуальною волею її учасників. Вони виконують, як правило, в результаті індивідуальних вольових актів і реалізуються при допомозі вольових дій їх учасників. Трудові правовідносини показують собою єдність трьох необхідних моментів: організаційно-трудового, майнового і особистого немайнового характеру.

Перший момент характеризується особливістю структурного типу трудових правовідносин і виражається в тому, що відношення тут будується на засадах включення робітника в трудовий колектив підприємства і підкорення його внутрішньому розпорядку.

Другий момент трудових правовідносин заключається в його майновому характері. В умовах ринкової економіки винагородження за працю у формі заробітної платні і часткової натуральної платні є невід'ємною рисою трудового правовідношення.

Третім моментом трудових правовідносин є його особистий немайновий характер. Він виражає, по-перше, в особистій участі у трудових відносинах, обумовлених принципом особистого виконання трудових обов'язків; по-друге, у наявності в складі трудових правовідносин, крім прав майнового характеру, особистих немайнових прав на соціальні блага, невід'ємлені від самої особистості робітника (право на трудову честь, гідність, і добре ім'я робітника). Особисті немайнові права, хоч безпосередньо і не пов'язано з матеріальними благами, але мають для їх носіїв важливе значення, оскільки в них утілюється належна моральна оцінка праці робітника.

Трудові правовідносини є тривалими. В них права і обов'язки не можуть бути реалізовані одноразовими діями, а потребують системного або періодичного учинення їх кожний робочий день, тиждень, рік. Отже, з бігом часу існування трудових правовідносин для реалізації взаємних зобов'язаностей прав, суб'єкти постійно зобов'язані учиняти певні дії. Все це засвідчує про те, що трудові правовідносини подають собою складне

утворення, яке складається із ряду елементів, при відсутності любого із котрих воно не може реально існувати.

В трудові правовідносини входять слідуєчі основні елементи:

а) суб'єкти, тобто особи виступаєчі в якості носіїв трудових прав і обов'язків;

б) зміст правовідносин, які підрозділяються на матеріальне (тобто поведінка суб'єктів) і юридичне (тобто суб'єктивні права і зобов'язання).

Крім суб'єктів і змісту, в структурі галузевих правовідносин виділяються також об'єкти, предмети зовнішнього світу, на котрі направлене дієння суб'єктів для реалізації своїх прав і обов'язків.

Таким чином, трудові правовідносини - це двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством по виконанню за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків.

3. Зміст трудових правовідносин.

Трудові правовідносини завжди виникають з юридичного акта, котрий свідчить про правомірність волевиявлення, спрямованого на установлення правовідносин.

Трудові правовідносини виникають з двостороннього юридичного акта - трудового договору (контракту або іншого погодження про працю).

Трудовій договір - переважний вид підвалин виникнення трудових правовідносин і робітник може реалізувати свої здібності до продуктивної праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Трудові правовідносини є зобов'язальними відносинами. В рамках трудових відносин кожний її суб'єкт має визначені законом і взаємною угодою права і обов'язки.

Відносини, що встановлюються між працівником і працедавцем, зобов'язують цих суб'єктів проводити певні дії по виконанню трудової функції, виплаті винагороди за проведену роботу. Ці зобов'язання носять майновий характер. Поряд з майновими зобов'язаннями трудові правовідносини включають зобов'язання немайнові. Вступаючи в трудові правовідносини сторони формально є рівноправними але наявність у власника або у повноважного ним органу засобів виробництва зводить його в пануюче становище. Працівник підпадає у залежність до власника не тільки фактично, а й у правовому значенні, що закріплено статтею 21 КЗ про Працю України.

Отже, зі встановленням трудових правовідносин кожна із сторін набуває певні суб'єктивні права і несе відповідні обов'язки. Суб'єктивними правами і обов'язками володіє кожний працівник як учасник трудових правовідносин. Ці права, а до них належить право на працю і винагороду за неї, право на відпочинок, на здорові і безпечні умови праці тощо, визначають статус працівника.

Обсяг і характер трудових обов'язків залежить від багатьох чинників і конкретизуються стосовно до роду роботи (спеціальність, кваліфікація, посада) і особи працівника.

Найбільш загальні і важливі трудові обов'язки працюючих дані в КЗ про Працю України і Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку до них належать: виконання обумовленої при влаштуванні на роботу трудової функції; тимчасове виконання роботи, що не відноситься до трудової функції працівника за наявності в цьому потреби; додержування встановленої міри праці; забезпечення належної якості роботи; додержування режиму робочого дня; додержання правил техніки безпеки, технологічного режиму; дбайливе ставлення до майна підприємства, установи, організації.

Відповідно до статті 31 КЗ про Працю України власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. У виняткових випадках, таких як виробнича потреба, необхідність тимчасової заміни відсутнього працівника, в

разі простою, власник або уповноважений ним орган може переводити працівників на не обумовлену трудовим договором роботу.

А згідно статті 33 КЗ про Працю України - тривалість переведення на іншу роботу для заміни відсутнього працівника не може перевищувати одного місяця протягом календарного року.

Суб'єктивні права і обов'язки учасників правовідносин реалізуються в трудовому процесі. Вони тісно пов'язані між собою. Але всі вони не можуть існувати без єдиного складного трудового правовідношення.

Чітка регламентація прав і обов'язків учасників трудових правовідносин є важливим і основним завданням законодавства України в ринкових умовах.

4. Колективний договір.

Відносини між трудовим колективом і власником чи уповноваженим його органом в значній ступені опосередковуються колективним договором. Колективний договір – це письмова угода між власником або уповноваженим його органом і однією або кількома профспілковими чи представницькими від колективу органами, якою визначаються взаємні зобов'язання сторін в галузі трудових і соціально- економічних відносин.

Колективний договір в системі трудового права відноситься до її загальної частини і по своїй правовій природі визначається як локальний нормативний акт. Форма колективного договору обов'язково письмова, а змістом його є права і обов'язки сторін. Колективні договори бувають двох видів: всього підприємства, організації, установи і їх структурних підрозділів.

До колективного договору висуваються такі основні вимоги: а) обов'язковість для всіх сторін, які укладають колективний договір; б) зміст і форма колективного договору не повинні протирічити діючому законодавству; в) умови колективного договору не можуть погіршувати стан працівника.

Укладення колективного договору містить певні процедури, які сторони зобов'язані виконати. Ці процедури можна поділити на стадії прийняття

колективного договору і процесу організаційних дій. До стадій укладання колективного договору слід віднести: а) підготовку і обговорення колективного договору; б) схвалення і прийняття колективного договору; в) підписання і реєстрація колективного договору; г) внесення змін і доповнень до колективного договору. Процес організаційних дій сторін включає : а) письмове повідомлення другої сторони про намір заключити колективний договір і відповідь на неї (до 7 днів). б) складання протоколу між сторонами колективного договору; в) створення робочої комісії із представників сторін по підготовці колективного договору; г) додержання термінів ведення переговорів, які установлені законом (до 3-х місяців) чи угодою сторін, якщо це вказано в колективному договорі.

При заключенні та виконанні колективних договорів виникають суперечки, які вирішуються за допомогою примірних процедур.

Окрім колективних договорів також застосовуються колективні угоди, які бувають трьох рівнів: а) генеральні (державні) угоди; б) галузеві угоди; в) регіональні угоди. Сторонами цих угод виступають : а) по генеральним угодам – профспілки, які об'єднуються для заключення угоди і Кабінет Міністрів в особі Міністерства праці; б) по галузевим – власники і профспілки чи їх об'єднання або представницькі організації трудових колективів; в) регіональні – місцеві органи державної влади або об'єднання підприємців і об'єднання профспілок чи інших уповноважених органів.

Угоди регулюють певний рівень питань, які відносяться до кожного ступеню угоди і є їх змістом. Генеральні угоди регулюють гарантії праці, забезпечення продуктивності праці, зайнятість населення, мінімальну оплату праці, форми заробітної плати, розмір споживчого мінімуму, соціальне страхування, питання охорони праці тощо. Галузеві угоди регулюють нормування і оплату праці на галузевому рівні, мінімальні соціальні гарантії і пільги, трудові відносини, житлово-побутове обслуговування, охорону праці тощо. Регіональні угоди регулюють соціальний захист найманих працівників підприємств,

встановлюють більш вищі соціальні пільги ніж ті, що містяться у генеральних та галузевих угодах. Регіональні та галузеві угоди реєструються в Міністерстві праці, генеральні угоди реєстрації не підлягають.

Тема 4. Правова організація працевлаштування громадян в Україні

1. Правове регулювання працевлаштування.

Вирішення соціальних та економічних незгод, які в сучасних умовах стоять перед державою і її Президентом і урядом, значною мірою залежить від того, чи буде забезпечена кожна працездатна людина роботою. Виконувана працівником робота повинна відповідати індивідуальним якостям людини.

Трудова і особливо творча активність працівників залежить також від їх здібностей, нахилів та можливостей.

З переходом країни до ринкових відносин стала реальністю загроза повній зайнятості.

З'явилося безробіття, якого ніхто не чекав. При цьому її першими жертвами стали не найгірші працівники. У своїй більшості це люди з вищою і середньою спеціальною освітою, переважно жінки, громадяни передпенсійного віку.

Ринкові відносини вибракують не тільки поганих працівників, а й неієздатні виробничі структури, трудові колективи, де можуть бути зайнятими і висококваліфіковані працівники. Це стосується в першу чергу підприємств військово-промислового комплексу, машинобудівних заводів, більшість науково-дослідних інститутів, які раніше були престижними, багатими, здатними залучити до роботи кваліфікованих працівників.

В нових умовах господарювання стали оцінюватися наслідки відчужуваної праці, а не кількість працюючих. Тому значно зменшилась потреба у робочій силі, і це призвело до вивільнення надлишкової робочої сили. Велику роль при цьому відіграла і криза в економіці, яка викликала значний спад виробництва. Так безробіття в Україні стало реальністю до якого більшість громадян в Україні були не готові.

Отже, для того, щоб полегшити громадянам підшукування роботи, а підприємства, установи забезпечити робочою силою, була створена державна служба зайнятості.

Відповідно до статті 1 Закону України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 року № 804-12-ВР. Зайнятість - діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створених нових робочих місць і розвитку підприємництва. Зайнятість є економічним поняттям, оскільки вона становить один із основних елементів, що сприяє розвитку економіки.

Одночасно зайнятість є й гуманітарним поняттям, бо за її допомогою трудящим забезпечується здобуття засобів до існування.

Основні положення державної політики зайнятості населення проявляється у забезпеченні рівних можливостей усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань; сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганні безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва; міжнародному співробітництві у розв’язанні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

2. Міжнародно-правові акти регулювання зайнятості.

Міжнародну організацію праці (МОП) було засновано 25 травня 1919 року урядами країн з метою міжнародного співробітництва в справі забезпечення тривалого миру в усьому світі та усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. Характерною особливістю структури МОП є те, що разом з урядовцями в її роботі беруть участь

представники підприємств та організацій трудящих. Вже на першій Міжнародній конференції праці, що відбулася з 29 жовтня 1919 по 27 січня 1920 року, розглядалися питання зайнятості. Цією Конференцією було прийнято шість конвенцій, серед яких слід виділити Конвенцію № 2 про безробіття, в якій були розглянуті питання організації бірж праці, обліку робочих місць і вільної робочої сили, надання матеріальної допомоги безробітним. Конвенція № 2 була, доповнена Рекомендацією № 1 про безробіття.

Конвенція № 2 про безробіття ратифікована постановою Верховної Ради від 4 лютого 1994 року.

На другій сесії Міжнародної сесії праці, що відбулася в Генуї з 15 червня по 10 липня 1920 року, було прийнято Конвенцію № 8, про допомогу по безробіттю у разі корабельної аварії та № 9 про працевлаштування моряків. Ці Конвенції були доповнені Рекомендацією № 10 про страхування по безробіттю для моряків.

Обмеженість міжнародних нормативних актів, прийнятих в цей період з питань зайнятості полягає в тому, що в більшості з них не ставилося завдання вирішення проблеми безробіття в цілому, хоча вже намітилась тенденція покладання на державу відповідальності за організацію системи працевлаштування по безробіттю, професійне навчання.

З 1946 року МОП стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй. МОП нараховує 176 держав-членів.

Україна є членом МОП з 1954 року.

За час свого існування МОП прийняла понад 180 конвенцій та близько 200 рекомендацій. Ці міжнародні документи встановлюють основні права в сфері праці, найму та професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, техніки безпеки та охорони праці.

Україна на сьогодні ратифікувала 50 Конвенцій у тому числі за роки державної незалежності Верховна Рада України ратифікувала 6 конвенцій.

Другим основним напрямом діяльності МОП є надання консультацій експертами та технічної допомоги з питань, пов'язаних з політикою праці та соціальною політикою.

Цю діяльність організує Міжнародне бюро праці, яке є також постійним секретаріатом Організації.

Велике значення мала сорок восьма сесія. Міжнародної Конференції праці в 1964 році, яка прийняла Конвенцію № 122 про політику в області зайнятості.

Згідно статті 1 Конвенції зазначалося, що з метою “ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний член Організації проголошує і здійснює як основну мету активну політику, що спрямована на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості”.

Ця політика має за мету забезпечити, щоб:

- 1) була робота для всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає роботу;
- 2) така робота була б можливо найбільш продуктивною;
- 3) існувала б свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного трудящого одержати підготовку і використати свої здібності для роботи, до якої він здатний, незалежно від раси, статі, релігії, політичних поглядів, національності, соціального становища.

Відповідно до статті 2 Конвенції де проголошено, що кожний Член Організації визначає і щорічно переглядає в рамках координованої економічної і соціальної політики заходи, яких необхідно внести для досягнення мети, що вказана в статті 1, а також здійснити необхідні кроки до застосування цих заходів, включаючи, коли це доцільно, розробку спеціальних програм.

Конвенція № 122 ратифікована Премією Верховної Ради УРСР 29 травня 1968 року.

У 1984 році МОП прийняла Рекомендацію про політику в галузі зайнятості. Але, враховуючи розмах безробіття і неповної зайнятості, що зачепили різні країни незалежно від етапу їх економічного розвитку, зокрема проблеми молоді, значна частина якої перебуває у пошуках першої роботи, 75

сесія Міжнародної Конференції праці у 1988 році прийняла Конвенцію № 168 про сприяння зайнятості і захист від безробіття.

Стаття 2 цієї Конвенції передбачає, що кожна держава - член МОП вживає відповідних заходів до координації своєї системи захисту від безробіття і своєї політики в сфері зайнятості.

Конвенцію передбачені також юридичні, адміністративні та фінансові гарантії, що повинні увести держави для осіб, які потребують захисту.

З метою зміцнення процедур контролю Адміністративна Рада МОП неодноразово приймала рішення запроваджувати урядам країн, що не ратифікували цієї Конвенції, представляти один раз в чотири роки доповіді по її дотриманню відповідно до статті 19 Статуту МОП.

Одним з важливих міжнародних нормативних актів, в якому приділяється увага питанням зайнятості і боротьби з безробіттям, є Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року. Відповідно до статті 6 цього пакту вказується, що держави, які беруть участь у ньому “визначають право на працю, яке включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять необхідні кроки для забезпечення цього права”.

З першого червня 1996 року в Києві відкрито представницький офіс МОП.

Відкриттю офісу МОП у Києві передувало офіційне звернення 1992 року уряду України до Генерального директора МОП.

Відповідне рішення МОП про посадову особу МОП в Україні було прийнято на початку 1996 року.

На посаду національного кореспондента МОП в Україні (зі статусом офіційної посадової особи ООН) з 1 червня 1996 року затверджено Констрицю Василя Івановича.

Невеликий огляд міжнародного регулювання зайнятості свідчить про те, що міжнародне співтовариство в тому числі і Україна практично розробили заходи щодо повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

3. Правові форми працевлаштування.

Відповідно до пункту 3 статті 1 Закону “В Україні до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території держави на законних підставах:

а) працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;

б) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени її сімей, що беруть участь у виробництві;

в) обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об’єднаннях;

г) які проходять службу в Збройних Силах України, Національній гвардії України, Служби безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу;

(Підпункт “д” пункту 3 статті 1 виключений на підставі Закону № 2787-12 від 17.12.92р.)

є) які проходять професійну підготовку перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

е) (підпункт “е” пункту третього статті 1 виключений на підставі Закону № 2787-12 від 17.11.92р.)

ж) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

4. Правові відносини органів державної служби зайнятості з підприємствами.

Законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення.

Отже, для тих громадян, які втратили роботу держава забезпечує можливості підшукування підходящої роботи.

А згідно пункту 1 статті 7 Закону “підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий квартал.

При пропонуванні підходящої роботи враховується трудовий стаж громадянина за спеціальністю, його попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття.

Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), підходящою вважається робота, яка потребує попередньої професійної підготовки, а для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після перерви більше одного року, - робота, що потребує попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації, а в разі неможливості її надання - інша оплачувана робота (включаючи роботу тимчасового характеру)”.

У разі неможливості надання громадянській роботі за професією (спеціальністю) після закінчення періоду виплати допомоги по безробіттю підходящою може вважатися робота, що потребує зміни професії (спеціальності) з урахуванням здібностей громадянина, колишнього досвіду і доступних для нього засобів навчання.

За рішенням місцевих органів державної виконавчої влади можуть встановлюватись транспортна доступність та інші критерії підходящої роботи, що посилюють соціальний захист населення.

Працевлаштування оформляється шляхом укладення трудового договору (контракту) або угоди відповідно до законодавства про працю.

Але коли підходяща робота відсутня, громадяни, які звернулись до державної служби зайнятості як особи, що шукають роботу, мають право на безплатну професійну орієнтацію, консультацію, підготовку, перепідготовку, одержання відповідної інформації з метою виробу виду діяльності, професії, місця роботи, режиму праці.

З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і місцевими органами державної виконавчої влади розробляються річні та довгострокові державна і територіальні програми зайнятості населення. Ці програми спрямовані на сприяння розвитковий та структурній перебудові економіки, створення умов для направлення вивільнюваних працівників передусім на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства; запобігання розвиткові безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної зацікавленості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення; ефективне використання трудових ресурсів; захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості.

З метою забезпечення зайнятості населення і розвитку окремих регіонів України розробляються заходи щодо сприяння добровільному переселенню громадян і членів їх сімей з виділенням відповідних ресурсів і фінансових коштів. Порядок розробки і реалізації цих заходів, а також надання пільг цим

громадянам визначається законодавством України про порядок переселення сімей та організований набір робітників.

Громадяни, які переселяються з радіоактивно забруднених територій за направленням обласних державних адміністрацій, одержують ордери на заселення у надані їм житлового приміщення після пред'явлення виконкому місцевої ради народних депутатів довідки з попереднього місця проживання про здачу раніше займаного житла.

Також місцеві державні адміністрації, виконавчі комітети відповідних Рад за участю державної служби зайнятості для забезпечення тимчасової зайнятості населення організують проведення оплачуваних громадських робіт на підприємствах комунальної власності і за договорами на інших підприємствах.

Громадські роботи - це загальнодоступні види тимчасової діяльності безробітних або частково незайнятих громадян, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки.

Вони організуються з метою тимчасової роботи, які втратили роботу і заробіток, в першу чергу безробітних, а також юнаків до призову їх в Збройні Сили, учнівської молоді у вільний від навчання час; забезпечення роботою осіб перед пенсійного віку, інвалідів, які втратили професійну і територіальну мобільність.

Порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт регулюється Положенням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року № 578. Оплачувані громадські роботи повинні бути суспільно корисливими і спрямовані на сприяння соціального розвитку регіону.

Оплачувані громадські роботи є підходящою роботою для осіб, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності).

Однією з форм перерозподілу робочої сили, спрямованої на регулювання ринку праці та сприяння зайнятості населення, є організація сезонних робіт. А

порядок організації сезонних робіт регулюється Положенням, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року № 578.

Сезонними вважаються роботи, які через природні і кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше шести місяців.

Сезонні роботи організуються підприємствами за сприянням державної служби зайнятості і місцевих органів виконавчої влади для підвищення ефективності виробництва трудонедостатніх регіонів та прискорення їх економічного розвитку.

Служба зайнятості в Україні утворена Постановою Кабінету Міністрів України від 21 грудня 1990 року №381 “Про створення державної служби зайнятості України”.

24 червня 1991 року за №47 Кабінет Міністрів України своєю постановою затвердив Положення про державну службу зайнятості. Цим Положенням державна служба зайнятості визнана централізованою структурою спеціальних органів, утворених для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

Державна служба зайнятості складається з Центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міжрайонних, міських і районних у місті центрів зайнятості. До складу служби зайнятості входять також центри орієнтації, навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювані центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри трудової реабілітації населення.

Взаємовідносини підприємств з органами державного управління і місцевого самоврядування будуються відповідно до Законів України “Про підприємства в Україні”, “Про зайнятість населення” та інших законодавчих актів України, які встановлюють компетенцію цих органів.

Підприємство на добровільній договірній основі бере участь в роботі по комплексному економічному і соціальному розвитку території, що проводяться місцевою Радою. Підприємство зобов'язане за рішенням місцевої Ради створювати за рахунок її коштів спеціальні роботи місця для осіб з обмеженою правоздатністю та організовувати їх професійну підготовку.

Згідно статті 20 Закону України “Про зайнятість населення” -підприємства, незалежно від форм власності, їх службові особи сприяють: проведенню державної політики зайнятості на основі додержання законодавства про працю, а також прийнятих відповідно до нього умов, договорів та угод; організації професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, професійного перенавчання тих, хто підлягає вивільненню з виробництва; працевлаштуванню визначеної місцевою державною адміністрацією кількості осіб, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Підприємствам, що активно сприяють розв'язанню проблем зайнятості населення в регіоні шляхом створення додаткових робочих місць для працевлаштування чи організації оплачуваних громадських робіт або використання понад встановлену квоту праці осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці), відповідно до законодавства України надаються пільги щодо податків та інших платежів до бюджету, які частково або повністю компенсують витрати, пов'язані з прийняттям на роботу додаткової кількості працівників.

Згідно статті 20 Закону України - підприємства, установи і організації, розташовані на території регіону, незалежно від відомчої підпорядкованості, щомісячно в повному обсязі подають державній службі зайнятості інформацію про наявність вільних робочих, місць (вакантних посад) і у десятиденний строк - про всіх прийнятих працівників.

При вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепродлюванням підприємств, установ, організацій, скороченням

численності або штату працівників підприємств, установи, організації незалежно від форм власності повідомляють про це не пізніше як за два місяці в письмовій формі державній службі зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці.

У разі неподання або порушення строків подання цих даних стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника. Ці кошти зараховуються у державний фонд сприяння зайнятості і використовуються для фінансування заходів по працевлаштуванню та соціального захисту вивільнюваних працівників.

Порядок стягнення та розміри штрафів за невиконання вимог цієї статті з підприємств, установ і організацій встановлюються законодавством України.

Отже органи державної служби зайнятості за дорученням підприємств укладають договори з громадянами про їх працевлаштування з попереднім, якщо це необхідно, професійним навчанням, сплативши вартість проїзду, добові, а також надають допомогу при переїзді на нове місце проживання та роботи за рахунок коштів підприємств.

Державна служба зайнятості має право вносити пропозиції до місцевої державної адміністрації та відповідної Ради про припинення на строк до шести місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їх наступного працевлаштування з одночасною частковою або повною компенсацією витрат підприємств, викликаних цією відстрочкою.

5. Правове положення безробітного.

Оцінюючи ринкові перетворення в Україні експерти Міжнародної організації праці підкреслили, що головним завданням для країни залишаються: реструктуризація підприємств, розвиток інституцій, що відповідають ринковій економіці (чіткі права на власність, сучасна податкова система та банкрутство неплатоспроможних підприємств).

Як важлива ринкова інституція є ринок праці. Попри те, що державна служба зайнятості мало може вплинути на економічний стан, але вона відіграє неабияку роль у визначенні наслідків відповідних рівнів безробіття, леобільності та навантаження на зарплату. Державна служба зайнятості не тільки полегшує пошук роботи та розвиток ринкової економіки. В країнах з перехідною економікою служби зайнятості мають не лише об'єднувати місцеві ринки праці, а й виявляти значні розриви в рівнях оплати на ринках. Це необхідно для визначення виважених, соціальних норм, тому що саме вони лежать в основі системи виплат у зв'язку з безробіттям.

Відповідно до статті 2 Закону України “Про зайнятість населення” безробітними визначаються працездатні громадяни працездатного віку, як такі, що не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості, дійсно шукають роботу та здатні приступити до праці.

У разі неможливості надати підходящу роботу безробітному може бути запропоновано пройти професійну перепідготовку або підвищити свою кваліфікацію.

Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

а) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були виявлені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням численності (штату);

б) які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру;

в) які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості, як осіб, які шукають роботу. При цьому вони втрачають право на надання статусу безробітного строком на три місяці з подальшою реєстрацією;

г) які мають право на пенсію відповідно до законодавства України.

Порядок реєстрації громадян як безробітних визначається Кабінетом Міністрів України.

Зареєстровані службою зайнятості громадяни набувають статусу безробітного у випадку, коли протягом семи календарних днів з дня реєстрації їм не було запропоновано підходящої роботи. Рішення про надання громадянину статусу безробітного приймається керівником центру зайнятості, де громадянин зареєструвався як такий, що шукає роботу.

Громадянин, визнаний безробітним, має право на допомогу по безробіттю.

Допомога надається з восьмого дня після реєстрації громадянина у державній службі зайнятості до вирішення питання про його працевлаштування, але не більше 360 календарних днів протягом двох років.

Громадянам, зареєстрованим на загальних підставах в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, визнаними безробітними, допомога по безробіттю згідно статті 29 Закону України “Про зайнятість населення” виплачується у розмірі не менше 50% (відсотків) середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві, відповідної області за минулий місяць і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, якщо громадянин протягом 12 місяців, що перебували початку безробіття, мав оплачувану роботу не менше 26 календарних тижнів. У всіх інших випадках, включаючи громадян, які шукають роботу вперше або після тривалої, більше шести місяців, перерви, допомога по безробіттю встановлюється у розмірі не нижче розміру мінімальної заробітної плати.

Працівникам, звільненим з роботи у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, надається право на достроковий вихід на пенсію за півтора року до встановленого законодавством строку, якщо вони мають встановлені законодавством про пенсійне забезпечення необхідний загальний трудовий стаж, у тому числі на пільгових умовах.

Витрати, пов'язані із достроковим виходом на пенсію, здійснюється за рахунок коштів Пенсійного фонду України з наступним відшкодуванням цих витрат із державного фонду сприяння зайнятості населення.

Громадянам, зареєстрованим у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, і безробітні, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників, в період професійної підготовки виплачується матеріальна допомога в розмірі 75% їх середньої заробітної плати за останнім місцем роботи, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати.

Якщо, громадяни зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, на загальних підставах, допомога по безробіттю сплачується з восьмого дня після реєстрації, але не більше 360 календарних днів протягом двох років. Для осіб перед пенсійного віку (чоловіком по досягненні 58 років, жінкам 53 років) допомога по безробіттю виплачується до 720 календарних днів.

Відповідно до статті 30 КЗ про П України виплата допомоги по безробіттю може бути припинена на строк до трьох місяців у разі:

- а) відмови громадянина від двох пропозицій підходящої роботи;
- б) приховування від державної служби зайнятості відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу в період одержання допомоги по безробіттю;
- в) порушення безробітним умов реєстрації та перереєстрації як безробітного;
- г) відсутності більше одного місяці безробітного за місцем проживання без погодження з державною службою зайнятості;
- до) відмови від роботи за спеціальністю, набутою після перенавчання за направлення службою зайнятості;

це) припинення навчання у навчальних закладах підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів без поважних причин.

Період, на який припиняється виплата допомоги по безробіттю, зараховується в загальний період виплати допомоги по безробіттю.

Кожному з членів сім'ї, які перебувають на утриманні безробітного, а також громадянам, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю, надається одноразова матеріальна допомога. Порядок надання матеріальної допомоги та порядок виплати безробітним матеріальної допомоги та допомоги на поховання визначено статтею 31 Закону України «Про зайнятість населення» та Положенням, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року №578.

Кожний із членів сім'ї, який перебуває на утриманні безробітного, а також громадяни, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю, можуть одержати одноразову матеріальну допомогу в розмірі 50% установлені законодавством мінімальної заробітної плати за умови, що середньо-місячний сукупний дохід на члена сім'ї безробітного не перевищує встановленого законодавством неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

Громадяни, які зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, та безробітні знімаються з обліку наказом центру зайнятості, дані якого записуються в КПО та в додаток до неї. При цьому КПО закривається і зберігається у центрі зайнятості протягом календарного року, після чого передається на зберігання до архіву.

Відповідно до статті 44 Положення «Про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови подання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки» від 27 квітня 1998 року №578.

Громадяни, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, та безробітні знімаються з обліку у разі:

працевлаштування громадянина, у тому числі з направленням державної служби зайнятості або самостійно, а також на сезонні роботи (з дня прийняття на роботу). При цьому КПО робиться запис про прийняття на роботу, ставиться дата і номер наказу;

поновлення безробітного на роботі за рішенням суду (з дня поновлення на роботі). В КПО робиться запис про прийняття на роботу, ставиться дата і номер наказу. Безробітний, якого за рішенням суду поновлено на попередній роботі з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу, зобов'язаний повернути кошти, одержані у виді допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю. У разі відмови безробітного добровільно повернути зазначені кошти питання щодо їх повернення вирішується в судовому порядку; вступу до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва за поданням громадянином заяви чи копії виклику; призову на строкову військову або альтернативну службу, за поєднанням громадянином заяви чи пред'явлення повістки;

- набрання законної сили вироком суду про позбавлення або направлення на лікування до лікувально-трудового профілакторію; отримання права на пенсію відповідно до законодавства України, у тому числі на дострокову відповідно до пункту 1 статті 26 Закону країни «Про зайнятість населення»;
- переїзду на постійне місце проживання в іншу місцевість (район, місто) за поданням заяви. При цьому громадянину видаються копії КПО та інших документів необхідних для реєстрації у державній службі зайнятості за новим місцем проживання;
- смерті громадянина, який шукав роботу, або безробітного;
- подання до державної служби зайнятості письмової заяви про відмову від послуг державної служби зайнятості;
- подання до державної служби зайнятості письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку або шести років;

- відмови громадян, зареєстрованих як таких, що шукають роботу, вперше і які не мають професії (спеціальності) в тому числі випускників загальноосвітніх шкіл, від проходження професійної підготовки або оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, яка не потребує професійної підготовки (з наступного дня після закінчення періоду пошуку роботи);
- відмови громадянина, зареєстрованого у державній службі зайнятості як такого, що шукає роботу, від двох пропозицій підходящої роботи у період пошуку роботи (з наступного дня після закінчення періоду пошуку роботи);
- неявки громадянина в зазначений день для надання статусу безробітного і невідвідування центру зайнятості пенсіонерами та інвалідами більше місяця без поважних причин (відповідно з восьмого дня після реєстрації як такого, що шукає роботу, та з дня останнього встановленого строку для відвідування центру зайнятості).

Якщо ці громадяни не працевлаштовувались, якщо вони можуть повторно зареєструватися у центрі зайнятості як такі, що шукають роботу. Якщо і після повторної реєстрації вони будуть зняті з обліку на підставі цього підпункту, то у разі наступного звернення до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні їм протягом шести місяців надаються тільки консультаційні послуги:

- невідвідування безробітним центру зайнятості більше місяця без поважних причин (з дня останнього встановленого строку для відвідування центру зайнятості);
- одержання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю шляхом обману (з дня виявлення факту обману). У разі ухилення безробітних від повернення незаконних грошових виплат питання вирішується у судовому порядку.
- Ці громадяни можуть звернутися за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості тільки після шести місяців з дня виявлення факту обману за умови, що вони повернули грошові виплати, які були отримані шляхом обману;

- укладення договору між центром зайнятості та безробітним про надання безпроцентної позики для зайняття підприємницькою діяльністю (з дня видачі іменного чека на позику або списання коштів з рахунку центру зайнятості на банківський рахунок безробітного).

У разі зняття з обліку громадянина, який не відвідував центр зайнятості з поважних причин, що підтверджується відповідними документами, після звернення його до державної служби зайнятості закрита КПО поновляється.

Після закінчення дворічного періоду з початку безробіття виплата допомоги по безробіттю припиняється і надалі не виплачується.

Тема 5. Трудовий договір (контракт) по діючому законодавству про працю в Україні

1. Зміст трудового договору.

Трудовий договір є юридичною базою відносин між робітником і власником засобів виробництва або його представником. Зміна його умов змінює зміст прав та обов'язків між сторонами трудового договору і може привести до припинення трудових відносин. Тому доцільне виконання сторонами узятих на себе обов'язків - необхідна умова стабільності не тільки самих трудових відносин, але і нормального функціонування виробництва, належного соціального клімату у суспільстві. Належність трудових відносин забезпечується чинним законодавством, яке регулює відносини між робітником і власником таким чином, щоб забезпечити однаковий захист обох сторін у трудовому договорі, а також стабільність суспільного ладу. Тому державне регулювання трудового договору правовими засобами - це центральний відштовх у формуванні усіх трудових відносин.

Трудовий договір - угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати

працівникові заробітну платню і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗПП України).

Працівник має право укладати трудовий договір не лише з однією організацією. Для вирішення своїх матеріальних та духовних потреб робітникові належить право роботи на кількох підприємствах чи установах, при цьому робота в іншій організації буде розглядатися як робота за сумісництвом. Тобто треба розглядати роботу як на постійній основі так і за сумісництвом. У цьому разі трудова книжка знаходиться за постійним місцем роботи.

Останнім часом широке застосування знайшло укладання трудового контракту, який є особливою формою трудового договору. Згідно ст.21 КЗПП контракт - це особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організація праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, встановлюються за погодженням сторін. Тому за угодою сторін контракт повинен містити: строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі достроково. Ці умови належать до суттєвих умов трудового договору, тому окрім них в ньому можуть міститися і інші умови, які сторони знайдуть доцільними. Але вони не повинні суперечити чийому законодавству. Щодо сфери застосування контракту, то вона визначається законодавством.

До законодавчих актів, які дозволяють використати трудовий контракт слід віднести:

1). Закон України “Про підприємства в Україні; ст.16 якого зобов'язує роботодавця укладати контракт з робітником керівником підприємства;

2). Закон України “Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності”, ст.25 якого дозволяє науково-технічним організаціям запрошувати на роботу за контрактом наукових працівників;

3). Закон України “Про освіту”, ст.54 якого встановлює, що педагогічні працівники можуть прийматися на роботу за контрактом;

4). Закон України “Про нотаріат”, ст.13 якого вказує, що умови роботи стажиста нотаріуса встановлюються трудовим контрактом.

Трудовий договір може бути заключний на:

1. невизначений строк, тобто бути безстроковим;
2. визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
3. час виконання певної роботи.

На практиці частіше мають місце трудові договори, які укладаються на невизначений строк, бо ні сам робітник, ні власник або уповноважений ним орган (в подальшому адміністрація) не можуть чітко встановити характер наступної роботи, умови її виконання та термін своїх стосунків.

Трудовий договір здебільшого повинен укладатися в письмовій формі (ст.24 КЗПП).

Наявність письмової форми обов'язково:

1. при організованому наборі працівників;
2. при укладанні трудового договору про райони з особливими природними, географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
3. при укладенні контракту;
4. у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
5. при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
6. в інших випадках, передбачених чинним законодавством.

Трудовий договір набирає чинності з моменту його укладання. Укладення трудового договору оформлюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівників на роботу. Але бувають випадки, коли робітник вже фактично робить, а між тим наказу про прийняття на роботу не має і він оформляється дещо пізніше. У

цьому разі трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

Одним із умов трудового договору може бути питання про випробування. Випробувальний строк - це час на протязі якого перевіряється кваліфікаційна та професійна відповідність робітника відносно дорученої роботи. Встановлення випробування в правом власника чи уповноваженої особи, а не її обов'язком. Тому умова про випробування повинна бути відображена у наказі про прийняття на роботу (ст. 26 КЗПП України). Відсутність наказу означає, що робітник прийнятий на роботу без випробувального строку.

До деяких категорій робітників встановлення випробувального строку законом заборонено. Так випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років, молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів, молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів, осіб, звільнених в запас з військової чи альтернативної служби, інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи, при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати трьох місяців (ст. 27 КЗПП України), а робітників - одного місяця, а за згодою з комітетом профспілки - шести місяців. Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутнім.

Працівник вважається витримавшим строк випробування, коли по його закінченню він продовжує працювати і немає наказу про його звільнення. Наступне розірвання трудового договору може бути лише на загальних

підставах. Але якщо працівник за час випробування не довів, що він відповідає належному рівню виконуваної роботи, то власник чи уповноважена особа, протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір, на підставі, як не витримавшого строк випробування. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

2. Переведення на іншу роботу.

Трудова діяльність працівника може бути пов'язана з обставинами, коли здійснюється переведення на іншу роботу. Переведення може носити постійний чи тимчасовий характер і тому мав різне правове регулювання.

I. Постійне переведення можна поділити на:

- інше підприємство на таку ж чи іншу роботу;
- інше підприємство, що розташовано в іншій місцевості;
- на тому ж підприємстві.

Причинами постійних переведень є:

- зміни суттєвих умов трудового договору;
- удосконалення організації роботи підприємства, організації, установи;
- спрощення структури управління виробництвом.

В цілому можна вважати, що переведення виступають засобом перерозподілу робочої сили, охороняють права працівника, використовуються як підстави припинення трудового договору, гарантують право на працю через систему органів працевлаштування.

Насамперед треба зазначити, що переведення на іншу роботу - це таке пересунення працівника, коли змінюються суттєві умови трудового договору. К суттєвим умовам трудового договору слід віднести роботу, яка не обумовлена самим трудовим договором, зміна місця роботи, доручення працівникові роботи, яка не відповідав спеціальності, кваліфікації чи посаді по

трудовому договору, а також зміна платні за виконувану роботу. Тому переведення на іншу роботу містить у себе зміни характеру і місця роботи, встановлених трудовим договором.

Доцільно підкреслити, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається лише за згодою працівника (ст. 32 КЗПП України), за винятком деяких випадків тимчасового переведення.

Переведення на іншу роботу може бути з ініціативи працівника чи власника або його уповноваженого. В деяких випадках адміністрація в силу закону зобов'язана запропонувати працівникові перейти на іншу роботу. Наприклад, при скороченні штатів, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, працівники підлягають переведенню за їх згодою на другу роботу на тому ж підприємстві, при цьому запропонована робота повинна відповідати роду його діяльності. При відсутності такої повинна бути запропонована інша робота.

Поряд з переведенням на іншу роботу існує переміщення. Переміщення - це пересунення працівника на іншу роботу без зміни суттєвих умов трудового договору. Тому не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці (ст.

32 КЗПП України). Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір підлягав припиненню.

II. Тимчасові переведення можуть класифікуватися:

в зв'язку з простоем

тимчасове переведення на роботу, яка не обумовлена трудовим договором;

в зв'язку з заміною тимчасово відсутнього працівника;

на прохання чи по вимоганню самого працівника.

Тимчасові переведення, як і постійні, можуть бути тільки з погодження працівника. Різниця між постійним і тимчасовим переведенням у тому, що при останньому зберігається середній заробіток, якщо виконуються виробничі норми, а при невиконанні – по фактичному заробітку, і працівник повертається на своє місце роботи.

Тимчасові переведення без згоди працівника, якщо це не шкодить його здоров'ю, може бути у випадках:

1) стихійного лиха; 2) епідемії; 3) при виробничій аварії; 4) при захворюванні тварин.

При тимчасовому переведенні обов'язково видається наказ, вказується термін переведення, а також письмова згода робітника. Загальний термін тимчасового переведення – один місяць.

Відмова без поважних причин від тимчасового переведення на іншу роботу без згоди працівника вважається порушенням трудової дисципліни. У цьому разі працівники, які відмовилися від обов'язкового переведення, можуть бути звільнені, наприклад, за прогул без поважних причин або за систематичне порушення трудової дисципліни.

3. Підстави припинення трудового договору.

Конституційне право громадян на працю означає не тільки право на працю, але і забезпеченість стабільності трудових правовідношень. Трудове законодавство не допускає звільнення працівників з роботи на розсуд власника чи його уповноваженої особи і розцінює необґрунтоване їх звільнення як грубе порушення конституційного права на працю.

Юридичні факти, що тягнуть припинення трудового договору поділяються на :
вольові дії сторін трудового договору чи третіх осіб, які не є сторонами трудових стосунків;
події, такі як закінчення терміну трудового договору, закінчення обумовленої роботи, смерть працівника тощо.

Перелік підстав припинення трудового договору дається у ст. 36 КЗПП України. Згідно цієї статті, трудовий договір припиняється у разі як певних подій (наприклад, закінчення строку договору, закінчення обумовленої роботи), так і юридичних дій) наприклад, призов або вступ працівника на військову службу, за згодою сторін, по заяві однієї сторони).

Тому в загальні підстави припинення трудового договору можна поділити на слідує групи:

- за угодою сторін;
- з ініціативи працівника;
- з ініціативи власника або його уповноваженого органу;
- з ініціативи осіб, які не виступають сторонами трудового договору.

Всякий трудовий договір у силу договірної волі його учасників може бути припинений угодою сторін. Як правило, ця підстава використовується при достроковому припиненні трудових договорів, укладених на певний термін, по контракту або на час виконання певної роботи. Трудовий договір, складений на необмежений термін, також припиняється за угодою сторін, при цьому ініціатива може йти не тільки від працівника, але і від власника підприємства чи його уповноваженої особи. Анулювання домовленості може

бути по взаємній угоді. Припинення трудового договору не потребує домовленості з третіми особами.

Трудовий договір припиняється по закінченню його строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення. При наступі цієї події трудовий договір може бути припинений кожною із сторін без попередження. Якщо відносини продовжуються, то дія договору вважається продовженою на попередніх засадах на необмежений строк.

Підставою для припинення трудового договору є акти воєнних комісаріатів по призову або вступу працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

Ознаками припинення трудового договору ініціативи робітника є:
 проява ініціативи, з боку самого працівника;
 розірвання трудового договору не обмеженого терміном;
 обов'язкового попередження власника або уповноваженого його органу про намір звільнення з роботи.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк може бути розірваний працівником у всякий час. При цьому працівник повинен попередити про це власника або уповноважену особу письмово за два тижня. Письмове звернення подається у формі заяви. Хоча заява містить прохання працівника звільнити його за власним бажанням, юридично - це повідомлення власника чи його уповноваженого органу про намір розірвати трудовий договір. Мета цього попередження в тому, щоб дати адміністрації змогу своєчасно знайти заміну працівникові, а також в випадку необхідності завершити незакінчену роботу. Адміністрація може звільнити працівника ще до закінчення строку попередження, якщо це відповідав намірам працівника.

У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, тобто переїзд на нове місце проживання, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, вступ до навчального закладу, неможливість проживання у даній

місцевості, підтверджена медичним висновком, вагітність, догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку, або дитиною-інвалідом, догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи, вихід на пенсію, прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин, адміністрація повинна розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо строк попередження пройшов і працівник продовжує роботу, то звільнення можливе лише при підтвердженні їм бажання розірвати договір, крім випадків, коли на його місце, запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважена особа не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань.

По строковому трудовому договору працівник заздалегідь зобов'язується виконувати доручену роботу на протязі усього строку дії договору. Тому працівник, уклавши договір на певний строк, не має права його розірвати зі свого боку до закінчення обумовленого терміну. Однак це не означає, що строковий договір не можна розірвати ні за яких обставин. Це можливо на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення адміністрацією законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених законодавством.

При розірванні строкового трудового договору попередження адміністрації про звільнення не потрібно.(ст.39 КЗПП).

Трудовий договір може бути розірваним і по ініціативі власника або уповноваженого ним органу (не питання розглядається окремо).

Право на розірвання трудового договору надається профспілковому органу та іншому уповноваженому на представництво трудовим колективом органу. Так на вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового

колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з керівником або усунути його зі займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором (ст. 45 КЗПП України).

У разі, коли колективний договір підписав інший уповноважений на представництво орган, трудовий договір з керівником, який не виконав зобов'язань за колективним договором, має бути розірвано на вимогу цього органу.

Якщо власник або уповноважений ним орган, або працівник, до якого пред'явлено вимогу про розірвання договору не згодні з цією вимогою вони можуть оскаржити її до суду у двотижневий строк. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Трудовий договір припиняється у разі переведення працівника, за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду, а також при відмові працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією і відмовою від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

Трудовий договір також підлягав розірванню коли набирає законної сили вирок суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або іншого покарання, яке виключав можливість продовження даної роботи і у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію.

Підставою для припинення трудового договору можуть бути умови передбачені контрактом.

4. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Звільнення працівника з ініціативи адміністрації можливе лише за наявністю підстав, які вказані у законі, наприклад, ліквідація, реорганізація

або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, а також виявленої невідповідності працівника займаній посади, систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором. При цьому треба мати на увазі дві обставини. По-перше, розірвання трудового договору є правом, а не обов'язком адміністрації. По-друге, перелік підстав звільнення розповсюджується на всіх працівників, незалежно від виконуваних обов'язків, їх функцій і є вичерпаним. До того ж до деяких категорій працівників при деяких умовах використовуються додаткові підстави припинення трудового договору вказаних в законі.

Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу відображені у ст. 40 КЗПП України. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані адміністрацією у випадках:

1. зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
2. виявленої невідповідності працівника займаній посаді або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
3. систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
4. прогулу без поважних причин;
5. нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
6. поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
7. появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8. вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компенсації якого входить накладання адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

При звільненні за скороченням чисельності або штату працівників адміністрація по вина брати до уваги виробничі інтереси виробництва і ділову кваліфікацію працівників. Тому в першу чергу звільняються працівники низької кваліфікації з меншим виробничим досвідом. Таким чином, адміністрація у праві провести переміщення працівників на діючих посадах. Це означає, що при скороченні штатів може бути звільнення працівника, посада якого не скорочується, і залишено працівника, посада якого скасується. Однак такий перерозподіл персоналу повинен обмежуватися колом працівників, які займають однорідні посади.

Переважне право залишитись на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

1. сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
1. особам, в сім'ї яких не має інших працівників з самостійним заробітком;
1. працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
1. працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
1. учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
1. авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
1. працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

1. особам з числа депортованих з України, на протязі п'яти років, з часу повернення на постійне місце проживання до України;
1. працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Відносно звільнення працівника з підстав виявленої невідповідності, то воно може бути з різних причин: зниження працездатності, низьким рівнем кваліфікації, несумлінним виконанням обов'язків тощо. Звільнення можливе лише при наявності таких обставин, котрі не пов'язані з винною поведінкою працівника: недостатня кваліфікація, погіршення здоров'я, яке зашкоджує виконанню роботи. Зниження працездатності є підставою для звільнення лише у тому разі, якщо воно супроводжується систематичним невиконанням доручених завдань.

Відсутність спеціальної освіти, як правило, не дає підстав для звільнення працівника, як і наявність у нього освіти не є доказом його відповідності роботи. Але деколи закон прямо наголошує, що спеціальна освіта - обов'язкова умова для заміщення певних посад (наприклад, водія, лікаря, вчителя, тощо). В таких випадках відсутність документа про освіту є підставою для звільнення.

Проголом вважається відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин. Не має значення - була ця відсутність протягом трьох годин підряд чи в загальні за робочий день. Звільнення по даній підставі може бути при одноразовому здійсненні прогулу. Проголом вважається також відмова працівника від обов'язкового переведення на іншу роботу, зв'язана з непоявою на роботі, якщо розпорядження о переведенні не порушає закон і відмова працівника не була зумовлена поважними причинами, самовільне залишення роботи без попередження про звільнення, до закінчення строку договору чи строку обов'язкової роботи.

Звільнення при довгочасовому невиході на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. За працівниками, які втратили непрацездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом

або професійним захворюванням, місце роботи зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Окрім загальних підстав звільнення в додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов (ст. 41 КЗПП України) у разі:

1. одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;
1. винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу. При цьому треба мати на увазі, що звільнення по цій підставі може бути у тому випадку, коли працівник безпосередньо за своїм фахом обслуговує грошові або товарні цінності;
1. вчинення працівником, який виконує виховні функції аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи.

При звільненні працівника з ініціативи адміністрації може потребуватися попередня згода профспілкового органу. Вона необхідна: при зміні в організації виробництва і праці, крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації, невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, прогулу, нез'явлення на роботу протягом більш чотирьох місяців підряд, внаслідок тимчасової непрацездатності, появи

на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного оп'яніння, при втраті довір'я і аморального проступку.

Не потрібна згода профспілкового органу при звільненні працівника за ініціативою адміністрації у слідуючих випадках:

1. ліквідації підприємства, установи, організації;
1. незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
1. звільнення з сумішуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не в сумісником;
1. поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
1. звільнення працівника, який не є членом професійної спілки що діє на підприємстві, в установі, організації;
1. звільнення з підприємства, установи, організації, де нема профспілкової організації;
1. звільнення керівника підприємства, установи, організації, його заступників, головного бухгалтера, його заступників, службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, службових осіб державної контрольно-ревізійної служби, та органів державного контролю за цінами, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими та іншими об'єднаннями громадян;
1. звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладання адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

При звільненні працівника в деяких випадках сплачується вихідна допомога. Таке право надається працівникам, які звільняються на підставі: відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з

підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного або трудового договору. При цьому працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше місячного середнього заробітку. При звільненні у разі призову або вступу на військову службу, направленні на альтернативну службу вихідна допомога виплачується у розмірі не менше двомісячного середнього заробітку. При звільненні внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань вихідна допомога виплачується у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку. В день звільнення працівникові видається трудова книжка. День звільнення – це останній день роботи працівника. Окрім трудової книжки працівникові видається копія наказу, а на його вимогу – також копія наказу про видачу заробітної плати.

Тема 6. Робочий час і час відпочинку

1. Робочий час.

Законодавче регулювання робочого часу спрямоване на забезпечення виконання встановленої міри праці і здорових умов трудової діяльності працівників. Робочий час - це час, в продовжені якого працівник виконує свої трудові функції. При цьому треба мати на увазі, що трудове законодавство регулює робочий час осіб, які знаходяться у трудовому правовідношенні з власником або уповноваженим ним органом.

Робочий час підрозділяється: на нормальний робочий час, на скорочений робочий час, на неповний робочий час, на нормований і ненормований робочий час, надурочні роботи.

Нормальний робочий час - це встановлена законодавством тривалість робочого часу на тиждень, котра не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Для деяких категорій працівників робочий час скорочено з метою полегшення умов праці. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється: 1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років - 24 години на тиждень; 2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці - не більш як 36 годин на тиждень (ст. 51 КЗПП України).

Тривалість робочого часу професорсько-викладацького складу вищих та середніх спеціальних учбових закладів, вчителів, медичних працівників і деяких інших категорій працівників, чия праця пов'язана з великими нервовими і інтелектуальними навантаженнями, також скорочується. Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Тривалість праці скорочується у нічний час на годину. Нічний час - це час з 10 годин вечора до 6 годин ранку. Його наявність зумовлена особливостями технологічних процесів, необхідністю обслуговування населення (лікарні, електростанції, транспорт, тощо). Використання нічного часу обмежується.

Так забороняється залучення до роботи в нічний час: 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей до трьох років; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством (ст. 54 КЗПП України). Робота інвалідів у нічний час допускається лише з їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

Трудове законодавство України дозволяє використати неповний робочий час, який укладається за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом і встановлюється як при прийнятті на роботу так

і згодом. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, яка знаходиться під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Нормований робочий час - це режим робочого часу, який відповідає загальним умовам трудового законодавства. Ненормований робочий час - це робочий час працівників по характеру праці котрих можливе відхилення режиму робочого часу від загальнообумовленого. Своєрідність даного режиму полягає в тому, що працівники або самі розподіляють свій робочий час, або, підкоряючись режиму робочого часу підприємства чи організації, а в окремих випадках для виконання своїх службових обов'язків можуть залишатися на роботі понад звичайного робочого часу.

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61 КЗПП).

2. Час відпочинку.

Час відпочинку - це час в продовж котрого працівник вілен від виконання трудових обов'язків. Право на відпочинок відображено у ст. Конституції України. Закон передбачає слідує види часу відпочинку: перерва для відпочинку і харчування, вихідні дні, святкові і неробочі дні, відпустки.

Перерва для відпочинку і харчування працівникам надається на протязі робочого дня тривалістю не більш двох годин. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватися, як правило, не раніше, як через чотири години після початку роботи. При цьому перерва не включається в робочий час. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу.

Вихідні дні надаються працівникові по закінченню трудової неділі. При цьому працівникові повинен бути надано відпочинок тривалістю не менш як

сорок дві години (ст. 70 КЗПП України). Оскільки робоча неділя буває п'яти - і шестиденною, то відповідно у працівників буде один чи два вихідних.

Робота в вихідні дні, як правило, заборонена. Але залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається лише у виняткових випадках, до яких відносяться: 1) відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків; 2) відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного або громадського майна; 3) виконання невідкладних, наперед непередбачених робіт від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів; 4) виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення. Залучення працівників до роботи у вихідні дні проводиться за письмовим наказом адміністрації і при наявності дозволу профспілкового комітету підприємства, установи чи організації (ст. 71 КЗПП України). Робота в день щотижневого відпочинку може компенсуватися, за згодою сторін, у грошовій формі у подвійному розмірі або наданням іншого вихідного дня.

Усі працівники вивільняються від роботи у святкові дні. Робота у святкові дні допускається лише на неперервних виробництвах, де по виробничо-технічним умовам припинення роботи неможливо (електростанції, доменні печі, підприємства зв'язку, транспорт), а також на деяких підприємствах, які обслуговують населення. У ці дні можуть виконуватися і невідкладені ремонтні і вантажно-розвантажувальні роботи. Робота у святкові дні компенсується у подвійному розмірі або по бажанню працівника йому може бути наданий інший день відпочинку.

Відпустка - це тимчасове вивільнення, працівника від роботи зі збереженням за ним місця роботи. Відпустки можуть бути: щорічні, додаткові, без збереження заробітної платні та інш.(Закон "Про відпустки). Щорічна відпустка передбачає збереження за працівником місця роботи і середнього

заробітку. Відпустка називається щорічною тому, що надається один раз за рік роботи. Цей час не збігається з календарним роком і рахується з моменту прийому на роботу. Відпустка за перший рік роботи може надаватися після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, установ організації. За другий і наступні роки роботи відпустка може бути надана в будь-який час відповідно робочого року (ст. 79 КЗПП України). При цьому до стажу роботи включається увесь фактично відпрацьований час, а також коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи і заробітна платня повністю або частково чи йому виплачувалася допомога по державному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років.

Закон “Про відпустки” (ст.4) передбачає такі види відпусток:

1) щорічні відпустки: основна відпустка, додаткова відпустка за роботу з шкідливими і тяжкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці та інші передбачені законодавством; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творчу відпустку; 4) соціальну відпустку: відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустка за доглядом дитини до досягнення нею трьохрічного віку; додаткова відпустка працівникам, котрі мають дітей; 5) відпустки без збереження заробітної платні. Окрім того законодавством, колективним договором, угодою і трудовим договором можуть встановлюватися і інші види відпусток.

Щорічна основна відпустка дається робітникам протягом не менш 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, котрий починається з моменту укладання трудового договору.

Для деяких галузей народного господарства щорічна відпустка збільшується до 28 календарних днів при відпрацьованні на підприємстві не менш двох років.

Працівникам освіти, які відносяться до керівників, педагогів, науково-педагогічних працівників, а також до науковців встановлюється

відпустки до 56 календарних днів. Інвалідів I і II груп представляється щорічна основна відпустка у 30 календарних днів.

У неповнолітніх відпустка складає 31 календарний день. Відносно осіб, зайнятих на сезонних і тимчасових роботах, то відпустка їм рахується пропорційно відпрацьованому часу.

Термін додаткових відпусток залежить від характеру виконуваної роботи. Так щорічно, додаткова відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами роботи складає до 35 календарних днів. Така ж додаткова відпустка дається окремим категоріям робітників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним і інтелектуальним навантаженням чи виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах, пов'язаних з ризиком для здоров'я. Робітники з ненормованим робочим днем мають право на додаткову відпустку до 7 календарних днів.

Право робітника на щорічні основні і додаткові відпустки у повному обсязі в перший рік роботи виникає після шести місяців неперервної роботи на даному підприємстві. В подальшому відпустки надаються улюбий час робочого року. Черга надання відпусток залежить від графіку, котрий затверджується адміністрацією по узгодженню з профспілковим органом і доводиться до відома усіх робітників. Конкретний час надання відпустки узгоджується з робітником, якого необхідно обов'язково повідомити про початок відпустки не пізніше чим за дві неділі до встановленого графіком терміну.

Щорічні відпустки за баченням робітника в сприятливий для нього час надаються: особами у віці до вісімнадцяти років, інвалідам, жінкам перед відпусткою по вагітності і пологам чи після неї, жінкам, які мають двох чи більше дітей в віці до 15 років чи дитину-інваліда, самотній матері, виховуючи дитину без батька, жінкам військовослужбовців, ветеранам праці і війни, батькам, вихователям дитячих будинків сімейного типу тощо.

За певних умов щорічна відпустка по вимозі робітника може бути перенесена на інший час. При цьому забороняється надання щорічних

відпусток у повному обсязі в течії двох років підряд, а також ненадання їх в течії робочого року особам в віці до вісімнадцяти років і робітникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і тяжкими умовами або з особливим характером праці. Невикористана частина відпустки повинна бути предоставлена робітнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який представляється відпустка.

Відносно відпустки без збереження заробітної платні то вона може надаватися в обов'язковому порядку чи по згоді сторін. Відпустка без збереження заробітної плати, надається робітнику в обов'язковому порядку згідно ст.25 Закону про відпустки в слідуючих випадках:

- 1) матері чи батькові, які виховують дітей без матері, котрі мають двох і більш дітей в віці до 15 років чи дитину-інваліда - терміном до 14 календарних днів щорічно;
- 2) чоловікові, жінка якого знаходиться в післяпологовій відпустці - терміном до 14 календарних днів;
- 3) матері, якщо дитині необхідно домашній догляд - терміном, згідно медичного укладання, але не більш досягнення дитиною шестирічного віку;
- 4) ветеранам війни і особам, які мають особливі заслуги перед вітчизною - терміном до 14 календарних днів щорічно;
- 5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед вітчизною - терміном до 21 календарного дня щорічно;
- 6) пенсіонерам по віку і інвалідам III групи - терміном до 30 календарних днів щорічно;
- 7) інвалідам I і II груп - терміном до 60 календарних днів щорічно;
- 8) особам, які вступають в шлюб - терміном до 10 календарних днів;
- 9) робітникам в випадку смерті рідних по крові чи по шлюбу - терміном до 7 календарних днів, інших регіонів - терміном до 3 календарних днів;

- 10) робітникам для догляду за хворим родичем по крові чи по шлюбу, які по заключенню медичного закладу потребують постійного постороннього догляду - терміном, згідно медичного заключення, але більш 30 календарних днів.
- 11) робітникам для завершення санаторно-курортного лікування - терміном, згідно медичного заключення;
- 12) робітникам, які допущені до вступних іспитів у вищі учбові заклади - терміном 15 календарних днів;
- 13) сумісникам - на термін до закінчення відпустки по основному місцю роботи;
- 14) ветеранам - терміном до 14 календарних днів;
- 15) в інших випадках передбачених законодавством.

По сімейним обставинам і по іншим причинам робітнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений згодою між робітником і адміністрацією, але не більш 15 календарних днів у рік.

Тема 7. Правове регулювання заробітної платні

Заробітна платня - це винагорода за працю, яку одержує працівник від власника або уповноваженого ним органа. При цьому оплата праці залежить від особистого трудового внеску з урахуванням кінцевих результатів роботи - підприємства. Максимальним розміром вона не обмежується і забороняється будь-яке зниження розмірів заробітної платні від статі, віку, раси, національної належності, соціального і майнового стану, належності до громадських і політичних організацій, ставлення до релігії.

Оплата праці по структурі підрозділяється на основну і додаткову. Основна заробітна платня - це оплата згідно трудового договору чи трудового контракту. До неї також відносяться доплата за професійну майстерність, за сумісництвом професій чи посад. До додаткової частини заробітної плати відносяться винагороди і премії за сумлінну працю, або за загальні результати роботи.

Основна заробітна платня відображає оцінку результатів праці з урахуванням кваліфікації працівника, її вагомості, умов праці. Додаткова оплата праці залежить від відношення працівника до своєї роботи, прояви сумлінності, творчої ініціативи, оперативності, гідності, прояви моральних якостей.

Держава запобігає укладенню мінімуму оплати праці з тим щоб забезпечити можливість якогось відновлення життєвого потенціалу робочої сили. Мінімальна заробітна платня - це встановлений розмір заробітної платні, нижче якого не може проводитися оплата за фактично виконану роботу найманим працівником за місяць (день або годину). Це положення розповсюджується на усіх суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форми власності. Що до мінімальної заробітної платні, то вона регулюється з урахуванням рівнів економічного розвитку, продуктивності праці, середньої заробітної платні та вартісної величини мінімального споживчого бюджету і встановлюється Кабінетом міністрів України.

Існує два методи правового регулювання заробітної платні: державне і договірне регулювання оплати праці. Сферою державного регулювання оплати праці є встановлення мінімальної заробітної платні, державних норм і гарантій в оплаті праці, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, умов визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці, умов і розмірів праці в бюджетних організаціях і установах, максимальний розмір посадових окладів керівників державних підприємств, оподаткування підприємств і доходів працівників. Договірне регулювання оплати праці передбачає укладення тарифних угод на міжгалузовому, галузевому і виробничому рівнях. Тарифна угода - це договір між представниками сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій. Формою договірного регулювання заробітної платні - є оплата праці за контрактом. Вона визначається угодою сторін і пов'язується з виконанням умов контракту. При цьому за згодою працівника можуть бути передбачені умови колективного договору, а також індивідуальні умови оплати праці.

В процесі трудової діяльності можуть діяти фактори, які викликають відхилення від нормальних умов роботи. У цьому разі така робота компенсується додатковою оплатою праці. Так при погодинній оплаті праці робота у надурочний час оплачується за перші дві години у полуторному розмірі, а за наступні години у подвійному роз мірі. Також у подвійному розмірі сплачується робота у святкові і неробочі дні. Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки або окладу за кожну годину роботи.

Компенсації підлягає час простою не з вини працівника. У цьому разі простою оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого окладу. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток (ст. 113 КЗПП України).

При сполученні професій йде доплата за сполучення професій на тому ж підприємстві в межах норм нормального робочого часу і залежать від складності і обсягу виконуваних трудових функцій. Також доплата надається працівникові, коли він заміщує тимчасово відсутнього працівника. В цьому випадку виплачується різниця між його фактичним окладом і посадовим окладом працівника, який тимчасово відсутній. Така доплата надається у разі, якщо працівник, який заміщує відсутнього не є штатним замісником чи помічником відсутнього. Оплата праці за сумісництвом проходить за фактично виконану роботу.

Відносно оплати праці при невиконанні норм виробітку та бракованої продукції діють слідуєчі правила. При невиконанні норм виробітку не з вини працівника, йому оплачується фактично виконана робота, але не нище 2/3 тарифної ставки, якщо з вини працівника, -- то за фактично виконану роботу. Оплата браку продукції залежить від вини працівника. Якщо брак стався не з його вини,-- то оплата проводиться по зниженим розцінкам, але не нище 2/3 заробітної плати. Якщо брак стався вслід невидимих дефектів в

обробляемому матеріалі—нарівні з гідним виробом. Повний брак з вини працівника не оплачується.

Заробітна платня, як правило, виплачується у грошових знаках, які мають законний обіг на території України. Так оплата праці може виплачуватися банківськими чеками. В деяких випадках оплата праці може бути у натурально-грошовій формі. Між тим виплата заробітної платні у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі не допускається. Виплата заробітної платні здійснюється не рідше двох разів на місяць у робочі дні. У окремих випадках, коли встановлена місячне її обчислювання можуть бути встановлені інші строки виплати заробітної платні. Якщо виплата її припадає на святкові чи вихідні дні, то вона виплачується напередодні. Виплата заробітної платні здійснюється за місцем роботи. За згодою працівника, він може одержувати свою заробітну платню через банківські установи, поштовими переказами на вказаний ним рахунок, з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника або уповноваженого ним органу.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, проводяться в день звільнення. Якщо працівник в цей день не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (ст. 116 КЗПП України). Якщо працівник своєчасно не одержав ці суми при відсутності спору про їх розмір, то власник чи уповноважений ним орган повинен виплатити йому його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Власник чи уповноважений ним орган можуть, у випадках передбачених законодавством, здійснювати відрахування із заробітної платні. Відрахування проводяться за наказом керівника підприємства чи установи у разі:

- 1) повернення авансу, виданого в рахунок заробітної платні;
- 2) повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок;
- 3) погашення невитраченого і своєчасно не повернутого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості;

- 4) на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розмір відрахування;
- 5) звільнення працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки;
- 6) відшкодування шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі чи організації;
- 7) прибутковий податок;
- 8) збір на обов'язкове державне пенсійне страхування – 1%, якщо працівник працює на основі цивільно-правової угоди;
- 9) за виконавчими листами.

Гарантійні виплати—це виплати працівникові, коли він безпосередньо не виконує трудові обов'язки, але за ним залишається і виплачується середня заробітна плата.

Гарантії можна розподілити на такі види:

- збереження попереднього місця роботи;
- збереження середнього заробітку при виконанні державних, суспільних, трудових обов'язків поза місцем своєї роботи;
- при направленні на навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації;
- при переїзді до іншої місцевості, службові відрядження тощо.

Гарантії надаються працівникам, які були обрані на виборну посаду, і повноваження на котрій закінчилось шляхом повернення на попередню роботу, а при її відсутності – іншу рівноцінну роботу. За військовослужбовцями залишається право працевлаштування на тому ж підприємстві, на якому вони працювали до призову в продовж 3-х місяців. За працівниками, які направлені у відрядження зберігається місце роботи і середній заробіток з урахуванням доплат і надбавок за час відродження. Працівникам гарантується заробітна плата за час участі в роботі з'їздів, конференцій, як свідку, експерту, спеціалісту під час судового засідання, при участі в ДНД

Компенсаційні виплати—це виплати, які мають за мету відшкодувати працівнику матеріальні витрати, які він мав у зв'язку з виконанням їм трудових обов'язків.

До компенсаційних виплат відносяться: добові, вартість проїзду, вартість проживання під час відрядження, польові, одноразова допомога, вартість проїзду на підвищення кваліфікації, амортизація на інструмент, спецодяг тощо.

Законодавство, дозволяючи в деяких випадках відрхування з заробітної платні, водночас обмежує розмір цих відрхувань. Тому при кожній виплаті заробітної платні з працівника не можуть відрхувати більш 20 її відсотків, а в окремих випадках, як при відрхуванні заробітної платні за кількома виконавчими документами - не більш 50 відсотків.

Тема 8. Трудова дисципліна

Сумлінне виконання працівником своїх трудових обов'язків ґрунтується на трудовій дисципліні. Трудова дисципліна - це додержання правил внутрішнього розпорядку, статутів і положень про дисципліну, а також виконання норм трудового законодавства. Працівник повинен підвищувати продуктивність праці, поліпшувати якість продукції, додержуватись технологічної дисципліни, вимог по охороні праці, техніці безпеки та виробничої санітарії, берегти і зміцнювати власність.

Одночас, власники підприємств, установ, організацій та адміністрація повинні забезпечити створення необхідних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи методами переконання та заохочення за сумлінну працю.

Методами трудової дисципліни, які регулюють поведінку працівника на робочому місці є переконання, примушення і заохочення.

Переконання - це метод впливу, який стимулює працівника до такої поведінки, яка відповідає його волі. Такий вплив зазначається відносинами, які складаються між працівником і адміністрацією, психологічним впливом на

духовний стан працівника. Тому важливо формувати благодатний клімат у колективі, ставитись з повагою до працівника, його роботи, морально заохочувати, вникати в його потреби.

Примушення - це метод впливу, який забезпечує дії власника чи адміністрації супротив волі працівника. Це крайня міра, котра повинна використовуватися в виняткових випадках, але, коли працівник не хоче добровільно виконувати законні дії адміністрації, можливо примусове використання засобів додержання трудової дисципліни.

Заохочення - це метод впливу, який використовує економічні інтереси працівника у разі додержання трудової дисципліни. У сучасних умовах, розвитку ринкової економіки, цей метод набуває широкого розповсюдження і його ефективність зростає. Коли людина зацікавлена у підсумках своєї праці, вона буде і зацікавлена в додержанні трудової дисципліни.

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника, або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил. В деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну (ст. 142 КЗПП України). Внутрішній трудовий розпорядок - це система норм трудового права, яка регулює відносини, які складаються в нутрі підприємства, установи, організації між працівником і адміністрацією, у ході виконання працівником своїх трудових функцій.

Усі нормативні акти, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок полягають на норми загального і особливого значення. До норм загального значення відносяться: Кодекс законів про працю, Закон про підприємництво, Типові правила внутрішнього розпорядку, Положення про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, Положення про порядок розглядання трудових спорів. Особливі норми втілюють у собі особливості окремих галузей народного господарства і

конкретних підприємств, установ, організацій. До них відносяться спеціальні відомчі акти, правила, статuti, локальні правові акти підприємств, установ, організацій.

Заохочення працівника за його трудову діяльність - це публічне признание його заслуг за сумлінну працю, показники трудової діяльності, за зразкову поведінку. Заохочення може бути з боку держави чи власника або уповноваженого ним органа. Заохочення за успіхи у роботі до працівників можуть бути різноманітними, що містяться у затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Заохочення за успіхи у роботі носять моральний та матеріальний характер. На підприємстві, установі, організації моральним заохоченням є подяка, занесення до книги пошани чи дошку пошани тощо. За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі державні органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, відзнаками, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією. До морального заохочення також можна віднести перевагу при просуванні по роботі.

Матеріальне заохочення представ у формі виплати різноманітних винагород і доплат. Це премії, підвищення заробітної платні за сумлінну працю, додаткова оплата за стаж роботи, нагорода цінними речами і подарунками тощо. До матеріального заохочення також можна віднести різноманітні переваги і пільги. Зовнішньо вони можуть не виглядати як матеріальне заохочення, але в їх основі полягав грошово-речова дія. Це переваги і пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування. Наприклад, це - путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов, надання житла та інше.

Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Заохочення оголошується наказом в урочистій обстановці і

заносяться до трудових книжок працівників У відповідності з правилами їх ведення.

Стягнення за порушення трудової дисципліни може бути при наявності дисциплінарного проступку. Дисциплінарний проступок - це винне противоправне діяння працівника, не підлягаюче під кримінальну відповідальність, при здійсненні трудових функцій зі стороною, в який вона знаходиться у трудових відносинах. Саме дисциплінарне стягнення - це передбачена законом міра примусового впливу на працівника, який скоїв дисциплінарний проступок.

За порушення трудової дисципліни до порушника може бути застосовано тільки один з заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників і інші дисциплінарні стягнення (ст. 147 КЗПП України).

Право накладати дисциплінарні стягнення належить органу, якому надано право прийняття на роботу даного працівника. Стягнення накладається безпосередньо за виявленням проступку, до того за кожне порушення трудової дисципліни може бути накладено тільки одне дисциплінарне стягнення. До накладання стягнення адміністрація повинна затребувати письмове пояснення від винної особи. При виборі міри стягнення адміністрація повинна з'ясувати обставини, щодо самого проступку, особи правопорушника, характер і ступінь суспільної небезпеки даного правопорушення.

На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, яким надано право прийняття на роботу. Працівники, які займають виборні посади можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав.

Стягнення оголошується в наказі адміністрації і повідомляється працівникові під розписку. При цьому саме дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або його перебування у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Строк дії дисциплінарного стягнення працівника один рік, якщо протягом року з дня накладання дисциплінарного стягнення не буде надано нового дисциплінарного стягнення і, таким чином, передбачається, що працівник не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Також власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

У випадках накладання дисциплінарного стягнення працівник має право оскаржити його у комісії по трудовим спорам.

Тема 9. Матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації

Матеріальна відповідальність - це обов'язок працівника відшкодувати у межах закону заподіяну майнову шкоду підприємству, установі, організації внаслідок винної противоправної поведінки. Під матеріальну відповідальність підлягають працівники, які знаходяться у трудових співвідношеннях з підприємством, організацією, установою.

Що до підстав з яких виникає матеріальна відповідальність то ними є: заподіяна шкода, вина, противоправна поведінка, причинно-слідчий зв'язок.

Заподіяною шкодою визначається тільки пряма дійсна шкода. Під нею визнається втрата, погіршення чи зниження цінності майна, необхідність

проведення витрат на його поновлення, придбання майна чи інших цінностей або залучення зайвих виплат.

Вина - це умисна дія чи необачність. Протиправна поведінка передбачає такі дії, які порушують чинне законодавство.

Причино-слідчий зв'язок - це зв'язок між винною протиправною поведінкою та заподіяною шкодою. Тільки при наявності цих підстав може виникнути матеріальна відповідальність працівника. Тому, наприклад, не може виникнути матеріальна відповідальність працівника, якщо шкода виникла у результаті нормального виробничо-господарського ризику, а також за неодержані прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

Матеріальна відповідальність працівника, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків передбачених законодавством. За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності. Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене (ст. 130 КЗПП України).

В залежності від розмірів відшкодованої шкоди матеріальна відповідальність може бути обмеженою і повною.

Обмежена матеріальна відповідальність - це обов'язок працівника відшкодувати шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні ним трудових обов'язків у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більш свого середньомісячного заробітку. Тому таку матеріальну відповідальність несуть:

- 1) працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів, в тому числі при їх виготовленні;

- 2) працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих працівникові в користування;
- 3) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів та їх заступники, якщо шкоду заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильно поставленого обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей.

Повна матеріальна відповідальність - це обов'язок працівника відшкодувати матеріальну шкоду у повному обсязі, при цьому розмір заробітної плати працівника не враховується.

Ця відповідальність настає у випадках, коли:

- 1) між працівником і підприємством, установою, організацією укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за забезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або інших цілей;
- 2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
- 3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
- 4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
- 5) шкоди завдано недостатчею умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів, в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих працівникові в користування;
- 6) відповідно до чинного законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну при виконанні трудових обов'язків;
- 7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

- 8) службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

Повна матеріальна відповідальність може бути індивідуальною та колективною (бригадною) і застосовується у письмовій формі.

Письмовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може бути укладений з працівниками, які досягли вісімнадцятирічного віку і які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем, переведенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність використовується при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність.

Договір між колективом (бригадою) за підписом усіх його членів і власником чи уповноваженим ним органом оформлюється письмово. При виникненні такої відповідальності усі члени колективу (бригади) несуть сумісну відповідальність.

Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником чітко встановлюється чинним законодавством. Покриття шкоди працівниками у розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящего у порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної платні працівника, їх розпорядження має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові.

Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається у порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди проводиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного суду.

Тема 10. Охорона праці

Охорона праці - це система законодавчих актів, організаційних, технічних, гігієнічних і лікувально-профілактичних засобів, які забезпечують створення здорових і безпечних умов праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноваженого ним органу.

Принципи охорони праці націлені на створення системи, яка б дозволила організаційно і соціально надати підстави для нормального відтворення робочої сили. Тому до принципів охорони праці слід віднести: пріоритет життя і здоров'я працівників; встановлення єдиних нормативів, використання економічних методів управління.

Норми, які використовуються при охороні праці, мають правовий або організаційно-правовий характер. Правові норми підрозділяються на загальні та спеціальні. У сфері охорони праці КЗПП виступає як комбінований нормативний акт, який містить загальні і спеціальні норми. Система цих норм вимагає: гарантії по охороні праці, організацію охорони праці, стимулювання охорони праці, міжгалузеві, галузеві, локальні норми про охорону праці, систему органів по управлінню, нагляду і контролю за охороною праці.

Охорона праці включає до себе норми, які регулюють правила техніки безпеки, виробничої санітарії, спеціальні правила по охороні праці. Під технікою безпеки розуміється система організаційних міроприємств та технічних засобів, які забезпечують недопущення дії шкідливих виробничих факторів на працівника. Виробнича санітарія уявляє собою систему організаційних міроприємств і технічних засобів, які зменшують вплив на працівників шкідливих виробничих факторів. Спеціальні правила направлені на додаткові засоби захисту окремих категорій працівників (жінок, молоді, осіб зі зниженою працездатністю).

Охорона праці регулюється і контролюється різноманітними державними органами, які видають правові акти. Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці - це правила, стандарти, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання. Власники і працівники зобов'язані виконувати їх, а за їх порушення можливо притягнення до різноманітних видів відповідальності, майже до кримінальної. Тому власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходи щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо. (ст.158 КЗПП України). На нього також покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу по техніці безпеки, навчанню працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони. Крім того власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не в і дію в і дають законодавству про охорону праці.

Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці полягає в тому, щоб:

- 1) знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;
- 2) додержуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором, угодою, трудовим договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 3) проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

- 4) співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

Законодавство передбачає, проведення системи засобів особистого захисту працівників від шкідливого впливу виробничих факторів. С цією метою при прийомі на роботу зі шкідливими та небезпечними умовами праці чи на важкі роботи необхідні обов'язкові медичні огляди. Також щорічного обов'язкового медичного огляду потребують особи віком до 21 року. Медичного огляду потребують особи, чий стан здоров'я впливає на населення, яке вони обслуговують. Це працівники, які поступають на роботу чи працюють на підприємствах харчової промисловості, громадського харчування, торгівлі, лікувально-профілактичних і дитячих установ тощо. На роботах із шкідливими і безпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безкоштовно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці (ст.163 КЗПП України).

З метою попередження професійних захворювань на роботах із шкідливими умовами праці працівникам видається молоко або інші рівноцінні харчові продукти, а з особливо шкідливими умовами праці працівникам видається безкоштовне лікувально-профілактичне харчування. У гарячих цехах (доменних, мартенівських, прокатних тощо) адміністрація зобов'язана організувати раціональний режим - безкоштовно постачати працівників газованою солоною водою.

Законодавство передбачає заходи по охороні праці жінок і має на меті утворення для жінок більш сприятливих і більш легких умов праці у зв'язку з фізіологічними особливостями жінки, а також надання умов, які дозволяли жінці поєднувати материнство і працю. Тому, наприклад, заборонено використати труд жінок на тяжких роботах із шкідливими умовами праці, котрі можуть негативно вплинути на стан здоров'я. До того ж нормативними актами обмежується праця жінок на роботах у нічний час, забороняється залучення вагітних згінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження, передбачаються перерви для годування дитини та гарантії при прийнятті на роботу вагітних жінок і їх звільнення тощо.

Охорона праці молоді необхідна з метою дати їй гарантії фізіологічного розвитку, та соціального становлення у суспільстві. Неповнолітні у трудових правовідносинах дорівнюються у правах до дорослих, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпустки і інших умов праці користуються пільгами. Так, забороняється залучати осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими умовами праці, на підземних роботах, до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує для них граничні норми, до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Молоді надаються пільги при оплаті праці і наданні відпустки. Заробітна платня працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченні тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Щорічні відпустки їм надаються в літній час або, за їх бажанням, в будь-яку пору року.

Держава установлює гарантії молоді при звільненні. Так, звільнення працівника молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається тільки за згодою комісії в справах неповнолітніх.

Тема 11. Трудові спори

1. Поняття трудових спорів і порядок їх виникнення.

Трудові спори—це конфлікт між працівником і власником або уповноваженим ним органом по застосуванню законодавства про працю, а також по встановленню чи зміні діючих умов праці, розв’язання яких регулюється у встановленому законом порядку.

Трудові спори виникають з різноманітних причин, котрі можливо згрупувати у слідуєчі чинники:

причини суб’єктивного характеру; вони пов’язані з соціально- психологічним станом особи, свідомістю працівника чи власника, їх правова культура, правовий нігілізм тощо;

причини організаційно – правового характеру, що пов’язано з недостатньою еластичністю регулювання трудових відносин, недоліки в формуванні нормативної бази, прогалинами в діючому законодавстві;

причини організаційно – господарського змісту, що пов’язано з діяльністю самого підприємства, організації, установи.

В залежності від змісту трудових спорів вони поділяються на 2 види:

спори, які пов’язані із застосуванням норм трудового права (позові спори);

спори, які пов’язані з встановленням нових або зі зміною діючих умов праці (непозові спори).

До спорів позового характеру відносяться трудові спори, які виникають:

із трудових правовідносин (укладання трудових договорів, адміністративно –правових актів, розподіл молодих фахівців) ;

відносин по працевлаштуванню

правовідносин, які виникають між профкомом і власником або уповноваженим ним органом з питань виробництва і праці;

із відшкодуванням матеріальної шкоди;

по нагляду і контролю за додержанням законодавства;

відносин, які виникають із державного страхування матеріального забезпечення працівників, членів їх сімей за рахунок коштів соціального страхування;

по спорах між власником з органом соціального страхування з відкриття фонду соціального страхування.

До спорів непозового характеру відносяться :

спори, які виходять із відносин по встановленню умов праці між профспілкою і власником або уповноваженим ним органом;

спори між працівником і власником із трудового правовідношення.

Виходячи із змісту трудових спорів, вони вирішуються на слідуючих принципах:

- доступність
- зручність розглядання індивідуальних трудових спорів
- колегіальність
- швидкість
- додержання за
 - забезпечення виконання рішень.

Розбіжності в трудових відносинах можуть виникнути із-за різних оцінок фактів різного відношення працівника або власника (або уповноваженого ним органу) до пропозиції щодо змінення або встановлення нових умов праці, заробітної плати, сумлінні помилки сторін відносно складу своїх прав та інше, неоднакового їх підходу до вирішення окремих питань пристосування норм законодавства про працю, наявність або відсутність у працівника, службовця конкретного суб'єктного права, та його об'єму.

Поки розбіжності вирішуються при безпосередніх переговорах між адміністрацією та працівником, на цьому етапі не виникають будь-які

процесуальні форми: сторони самі вирішують порядок вирішення виникнутих розбіжностей.

Розбіжності переростають у трудові спори з тієї миті, коли працівник чи службовець, не врегулював свої розбіжності з адміністрацією (власником або уповноваженим ним органом), звертається із заявою про задоволення своїх претензій до органу, уповноваженому законом розглядати спір, якій виник та винести по ньому рішення обов'язкове для обох сторін.

Трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) районними (міськими) народними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових і інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється спеціальним законодавством.

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях.

Трудовий спір підлягає розгляду в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви.

При розгляді трудових спорів комісією по трудових спорах користуються слідуючим законодавством: Кодексом законів про працю України, гл.XV, ст.221, 230.

У районних (міських) судах розглядаються трудові спори по заявам:

- 1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації,
- 2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству.

Заяви по трудових спорах подаються до районного (міського) суду за місцем знаходження відповідача, тобто підприємства чи установи (організації) (ст.125 ЦПК України).

При звертанні до суду по позову, які впливають з трудових правовідносин працівників та службовців, звільняються від оплати судових витрат (ст.70 ЦПК України).

Строки звернення до районного (міського) суду за вирішенням трудових спорів - три місяці з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки (ст. 233 ЦПК України).

При розгляді трудових спорів у районних (міських) судах потрібно крім Кодексу законів про працю України користуватись ще Цивільно-процесуальним кодексом України.

В процесі праці між окремими посадовими особами підприємств і робітниками можуть виникати трудові спори (конфлікти). Здебільшого вони

носять індивідуальний характер, для вирішення яких законодавством про працю передбачено певний порядок, що є досить відпрацьованим і сталим.

Перебудова виробничих і трудових відносин, нові форми застосування і використання праці істотно вплинули не тільки на індивідуальні трудові відносини, а й на зміст організаційно-управлінських відносин, що виникають між власником підприємства або уповноваженою ним особою, з одного боку, і трудовим колективом підприємства, або органом, що його представляє, - з іншого.

Конфлікти виникають вже не між окремими працівниками і власниками або уповноваженими ними органами, а між групами трудящих, трудовими колективами підприємств. З уповноваженими на управління органами і державою як власником цих підприємств.

Оскільки ми говоримо про наявність двох видів відносин із застосування праці робітників і службовців на підприємствах, то відповідно виникають і два види розбіжностей між суб'єктами цих відносин: індивідуальні і колективні.

В разі виникнення цих розбіжностей сторони намагаються урегулювати їх шляхом переговорів або через органи, що спеціально створені державою з цією метою. При зверненні до цих органів одного із суб'єктів індивідуальних чи колективних відносин виникають трудові спори (конфлікти), розгляд і вирішення яких становить певний правовий порядок, спрямований на зміцнення законності в сфері трудових відносин.

Конфлікти, що виникають між окремими суб'єктами трудового права (робітниками, службовцями, трудовими колективами з однієї сторони і власником підприємства або уповноваженим органом з другої сторони) з приводу встановлення умов праці або укладання трудового договору (контракту), а також застосування норм трудового законодавства, прийнято називати **судовими спорами**.

Причиною виникнення трудових спорів можуть бути помилки однієї з сторін у спорі про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення певних правовідносин.

Це перша група причин виникнення трудових спорів.

Причини організаційно-правового характеру, пов'язані з недоліками в нормотворчій діяльності слід віднести до другої групи.

Регулювання соціально-трудових відносин у нових ринкових умовах, забезпечення захисту трудових прав громадян вимагають значного оновлення трудового законодавства та прийняття нового Кодексу законів про працю України.

Причини організаційно-господарського характеру становлять третю групу.

Отже, потребами життя є активізація проведення заходів щодо структурної перебудови економіки в ринкових умовах, стимулювання зростання обсягів виробництва, оздоровлення фінансового стану підприємств, підтримка інвестиційних програм та заохочення інвестицій.

Трудові спори - це не просто розбіжності між сторонами (суб'єктами трудових правовідносин), а лише ті з них, що передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу, тобто органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення.

Щоб з'ясувати, до компетенції якого юрисдикційного органу відноситься розгляд того чи іншого спору, необхідно перш за все визначити вид відносин, з яких виникає спір, і його предмет (характер).

Основна група спорів виникає з трудових правовідносин. Стороною трудові права якої порушені, переважно виступає працівник, тому ці спори, як правило, носять позовний характер, є спорами про право.

За ознакою підвідомчості можна виділити три види розгляду цих спорів:

- 1) в загальному порядку, який включає до себе послідовність розгляду трудового спору в комісії по трудових спрах (КТС) і районному суді;
- 2) в судовому порядку, при якому розгляд трудового спору розпочинається безпосереднім зверненням до суду, минаючи КТС;

- 3) в особливому порядку, при якому певні категорії спорів або трудові спори певних категорій працівників вирішуються відповідно до спеціальних правил, визначених процесуальними нормами.

Отже, згідно статті 221 КЗ про П України трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудовим спорам (КТС);
- 2) районними (міськими) судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

2. Комісія по трудовим спорам як обов'язковий первинний орган по розгляду трудових спорів.

Комісія по трудовим спорам як обов'язковий первинний орган по розгляду трудових спорів.

Відповідно до статті 224 КЗ про П України Комісія по трудових спорах (КТС) є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Трудовий спір підлягає розглядові в КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Порядок обирання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі КТС підприємства повинна бути не менше половини її складу.

КТС обирає із свого складу голову, його заступника і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й КТС підприємств, установ, організацій.

У КТС підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т.і.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

КТС підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

У разі пропуску з поважних причин встановленого строку КТС може його поновити.

Заява працівника, що надійшла до комісії підлягає обов'язковій реєстрації.

Отже, право звернення до КТС надано працівнику.

В інтересах працівника з заявою до КТС може звернутись прокурор або відповідний орган профспілкової організації, членом якої є працівник. Власнику або уповноваженому ним органу право на звернення до КТС законом не надано.

КТС по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору у відсутності працівника допускається лише за його заявою. За бажанням працівника при розгляді спору

від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання КТС розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин КТС може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. КТС має право викликати на засідання свідків, доручити спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену КТС. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

Згідно статті 227 КЗ про П України КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.

У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору; суть спору; прізвища членів комісії, власника або уповноваженого ним органу; результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженого ним органу.

У разі незгоди з рішенням КТС працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до народного суду в

десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання КТС чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, народний суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення КТС (стаття 228 КЗ про П України).

Рішення КТС підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на їх оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудовим спорам у встановлений строк (стаття 229) працівникові КТС підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказуються: найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати його прийняття і видачі посвідчення; прізвище, ім'я та по батькові працівника; рішення по суті спору. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступником голови КТС підприємства, установи, організації та печаткою КТС.

Посвідчення не видається якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного (міського) суду. На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного (міського) суду, судовий виконавець виконує рішення КТС у примусовому порядку.

У разі пропуску працівником установленого тримісячного строку з поважних причин КТС, що видала посвідчення, може поновити цей строк.

3. Судовий порядок розгляду трудових спорів.

Відповідно до статті 233 КЗ про П України другим органом по розгляду трудових спорів є районний (міський) суд. Право на судовий захист - одна із найважливіших гарантій охорони трудових прав трудящих.

В районних (міських) судах розглядаються трудові спори за заявою працівника в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатись про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною другою цієї статті застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу або прокурора.

Безпосередньо в районних (міських) судах розглядають трудові спори за заявами працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обирається; працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміни дати і формування причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи, за винятком спорів про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали, та трудових спорів суддів та прокурорсько-слідчих працівників; керівника підприємства (філіалу, представництва, відділення), його заступників, головного бухгалтера підприємства, його заступників, а також посадових осіб митних органів, державних податкових адміністрацій, яким присвоєні персональні звання, службових осіб державної контрольно-ревізійної служби і органів державного контролю за цінами; керівник працівників, які обираються, затверджуються і призначаються на посади державними органами, органами місцевого і регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни

дати і формулювання причин звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів про дострокове звільнення від виборної платної посади та трудових спорів суддів і прокурорсько-слідчих працівників; власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству; працівників з питань застосування законодавства про працю, коли спір відповідно до чинного законодавства попередньо був вирішений власником або уповноваженим ним органом і профспілковим органом підприємства у межах наданих їм прав.

До безпосереднього розгляду в районному (міському) суді віднесені також спори про відмову у прийнятті на роботу працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства; молодих спеціалістів, які закінчили і у встановленому порядку направлені на роботу на дане підприємство; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, або дитину-інваліда, одиноких матерів - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; виборних працівників при закінченні строку їх повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; іншим особам, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Трудові спори розглядаються районними (міськими) судами за загальними правилами цивільного судочинства, тобто керуються положеннями Цивільно-процесуальним кодексом України.

Разом з тим у порядку розгляду трудових спорів є свої особливості.

Відповідно до пункту 5 Постанови Пленуму Верховного суду України від 6 листопада 1992 року "Про практику розгляду судами трудових спорів" - незалежно від того, працівником, власником або уповноваженим ним органом чи прокурором порушена справа, після вирішення спору в КТС, суд розглядає її в порядку позовного провадження, як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто, як вимогу працівника до підприємства, установи, організації.

Маються на увазі випадки, коли сторони трудового спору не згодні з рішенням КТС, а прокурор вважає його таким, що суперечить чинному законодавству. Стаття 228 КЗ про П України надає сторонам і прокурору право оскаржити рішення КТС до районного (міського) суду. Фактично ж у даному випадку є не оскарження рішення, оскільки суд рішення КТС не ревізує, не скасовує і не змінює, а звернення до другого органу, а не до другої інстанції, бо суд по відношенню до КТС є другим органом по розгляду трудових спорів, а не другою інстанцією. Таке звернення до суду здійснюється у формі заяви. Якщо вона подається працівником, то це буде позовна заява, яка повинна містити усі реквізити, передбачені статтею 137 Цивільно-процесуального кодексу України.

Заява власника або уповноваженого ним органу до суду повинна мати довільну форму, якою ставиться перед судом клопотання про розгляд спору, що був розглянутий КТС, з рішенням якої власник або уповноважений ним орган не згоден. Це не позовна заява, бо власник або уповноважений ним орган позову не заявляє, тому при розгляді спору в суді, хоч із заявою до суду звернувся власник або уповноважений ним орган, судом буде розглядатись позов працівника до власника у такому ж обсязі, як він був заявлений для розгляду КТС.

Заява прокурора також не є позовною - це вимога до суду розглянути трудовий спір, по якому на думку прокурора, винесено рішення, що суперечить чинному законодавству.

Робітники і службовці при заявленні вимог, що впливають із трудових правовідносин, звільняються від судових витрат на користь держави. По трудовим спорам встановлюється альтернативна підсудність: працівникам надано право звертатись до суду як за місцем знаходження відповідача, так і за місцем свого проживання.

При зверненні до суду необхідно дотримуватись давнішніх строків. Позовний або давнішніх строк - це встановлений законом строк для звернення до юрисдикційного органу за захистом порушеного права чи інтересу. Цей

строк слід відрізняти від процесуального, яким визначається певний відрізок часу для проведення певних процесуальних дій.

Працівник може звернутись із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного (міського) суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення йому копії наказу про звільнення або, з дня видачі трудової книжки.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Цей же строк застосовується і при зверненні до суду вищого органу або прокурора.

У разі пропуску з поважних причин строків районний (міський) суд може поновити їх.

Порядок обчислення строків позовної давності визначається трудовим і процесуальним законодавством. Строки, що встановлені законом або призначаються судом, обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями.

Відповідно до статті 241¹ КЗ про П України - строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями.

Строк, який обчислюється роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього строку.

Строк, який обчислюється місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця.

Строк, який обчислюється тижнями, закінчується у відповідний день тижня.

Коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку

припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

4. Порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).

Порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) регулюється Законом України від 3 березня 1998 року. В цьому законі визначаються правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних спорів (конфліктів), спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання розбіжностей, що виникають між ними.

Причиною виникнення колективних трудових спорів часто стають невдоволення трудового колективу порушенням соціальних прав громадян України: ігнорування думки трудового колективу при проведенні приватизації, питання демократизації суспільного життя.

Відповідно до статті 2 Закону України - Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є: на виробничому рівні - наймані працівники (фізичні особи, окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник:

- на територіальному рівні наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або

адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники;

- на національному рівні - наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені ними органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України, передбачених частиною другою статті 133 Конституції України.

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є одним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Вимога трудового колективу з питань застосування чинного законодавства про працю, укладення і виконання умов колективних договорів і угод в частині встановлення нових і зміни існуючих соціально-економічних умов праці та побуту формулюються і затверджуються на загальних зборах чи конференції членів трудового колективу або формуються шляхом збирання підписів. Вимоги вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства чи його структурного підрозділу. Разом з висуванням вимог збори чи конференція найманих працівників визначають орган чи особу, які представлятимуть їх інтереси.

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються власнику або уповноваженому ним органу (представнику) (стаття 4 КЗ про П України).

Власник підприємства або уповноважений ним орган зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог. Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції уповноваженого власника органу (представника), він зобов'язаний надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищого органу

управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів.

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішень (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від власника або відповідного вищого органу управління про прийняте ним рішення.

Рішення власника або відповідного вищестоящого органу управління викладається в письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Відповідно до статті 6 Закону України - колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника чи уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом закінчилися, а відповіді від власника не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати власника чи уповноважений ним орган (представника), місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцем знаходження підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) з питань, котрі виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди або окремих їх положень, здійснюється примірною комісією.

Примірною комісією визнається орган призначений для вироблення рішення, яке б задовольняло сторони колективного трудового спору. Примірна комісія складається з представників сторін і утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - у триденний на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні - у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін. Порядок призначення представників до примірної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

На час ведення переговорів і підготовки рішення примірної комісії її членам надається вільний від роботи час. У разі потреби примірна комісія може залучати до свого складу незалежного посередника, яким визнається за спільним виробом сторін особа, що сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примірною комісією взаємоприйнятого рішення; консультуватися із сторонами колективного трудового спору, центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими зацікавленими органами.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примірної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примірній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Члени примірної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примірною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примірними комісіями - у десятиденний, примірною комісією на національному рівні - у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. Після прийняття рішення щодо вирішення

колективного трудового спору (конфлікту) примірна комісія припиняє свою роботу.

Рішення примірної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Відповідно до статті 10 Закону України - незалежний посередник - визначна за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примірною комісією взаємоприйнятого рішення.

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі неприйняття примірною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Жодна із сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилитися від участі в примірній процедурі. Сторони трудового спору, примірна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання спору всі можливості, не заборонені законодавством.

Членам примірних комісій та трудових арбітражів, незалежним посередникам, на час роботи у примірних органах по розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. На них також поширюються гарантії, передбачені статтею 252 КЗпП України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємства і рад трудових колективів. Особам, які брали участь у роботі примірних органів, оплачується праця в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю в примірних органах, за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю. Якщо сторони такої домовленості не досягли, оплата членам примірних органів проводиться у рівних частках.

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню трудових спорів, їх прогнозування та сприяння їх своєчасному вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення. Ця служба складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній республіці Крим та областях.

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України. положення про Національну службу посередництва і примирення затверджується Президентом України.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення відносяться реєстрація висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій щодо їх усунення; підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); формування списків арбітрів та посередників; посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів.

Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) після додержання передбачених примирних процедур мають право звернутися за сприянням у вирішенні цього спору до Національної служби посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації.

Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, Національна служба посередництва і примирення надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні розглянути їх у семиденний строк і проінформувати про прийняті

ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та Національну службу посередництва і примирення.

Коли примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу чи представника задовольнити вимоги найманих працівників або уповноважених ним органів, або власник чи уповноважений ним орган ухиляється від примирних процедур, або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту), як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) може бути застосований страйк.

Право на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів тих, хто працює, передбачено статтею 44 Конституції України та статтю 18 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням органу профспілкової або іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти їх інтереси, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

Рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників або профспілок і надсилаються трудовим колективом чи профспілками.

Наймани працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території. Ніхто не може бути примушений до участі або неучасті у страйку.

Орган (особа), який оголошує страйк, зобов'язаний письмово попередити власника або уповноважений ним орган не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів.

Власник або уповноважений ним орган (представник) зобов'язаний у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

Місце перебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь визначається органом, який керує страйком, за погодженням із власником або уповноваженим ним органом.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

Згідно зі статтею 20 Закону України - страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку. Галузевий чи територіальний страйк очолює чи координує орган або особа, визначений конференцією, зборами, пленумом або іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи.

Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав передбачених законодавством, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Ці повноваження органу (особи) припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання сторони підписали угоди про врегулювання колективного трудового спору, а також у разі прийняття рішення про відмову про припинення страйку.

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, дозвіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям чи ліквідації їх наслідків. Забороняється також проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. у разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Власник або уповноважений ним орган, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування і орган або особа, що очолює страйк, зобов'язані вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, дозвіллю.

У випадках, передбачених статтею 24 Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду

Автономної республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду.

Під час страйку сторони колективного трудового спору зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. Угода про вирішення колективного трудового спору підписується керівником або іншим уповноваженим представником органу, що очолює страйк, і власником або уповноваженим ним органом. Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору або уповноваженим ними органами.

Умови і порядок проведення страйку повинні відповідати вимогам Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Законом визначені випадки, коли страйк може бути визнаний незаконним. Це страйк з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів, з вимогами, що порушують права людини; з вимогами без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог, що не відносяться до колективних трудових спорів. Незаконним вважається також страйк, якщо найманими працівниками не додержана примирна процедура або не виконуються рішення примирних органів; коли порушено порядок оголошення страйку.

Не може вважатися законним страйк, оголошений в умовах, коли проведення страйку заборонено, або при оголошенні страйку не визначено орган чи особу, яка здійснюватиме керівництво страйком.

Для визначення страйку незаконним власник або уповноважений ним орган звертається із заявою до суду. Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки до судового розгляду, не пізніше як у семиденний строк.

Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення

копії рішення суду органів чи особі, яка очолює страйк (стаття 23 Закону України).

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівників, які беруть у ньому участь, не оплачується. При цьому час участі працівників у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Згідно статті 29 Закону України, особи, винні в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінальну відповідальність згідно із законодавством.

Таку ж відповідальність несуть працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним.

Особи, винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів), або такі, які затримують виконання рішень примирних органів, а також рішень виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб, можуть притягатись до всіх видів юридичної відповідальності. Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а також особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, притягаються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності. До них не застосовуються гарантії, передбачені статтею 252 КЗпП України - “Додаткові гарантії для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і трудових колективів”. Вони можуть бути звільнені з роботи без погодження їх звільнення з профспілковим органом.

Особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства або загрозою застосування насильства або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачені законодавством, притягуються до кримінальної відповідальності.

Збитки, заподіяні в результаті страйку власнику або уповноваженому ним органу, якщо цей страйк був визнаний незаконним відшкодуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у межах коштів і майна, що йому належить.

Власник або уповноважений ним орган, з вини якого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать - стаття 34 Закону України).

Збитки, заподіяні в результаті страйку іншим підприємствам чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду.

Розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні стало можливим із створенням правового механізму, який дозволяє захистити права як роботодавців, так і трудових колективів.

Розділ 3

КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО

Тема 1. Загальна характеристика кримінального законодавства

Кримінальне законодавство — це галузь законодавства, що визначає підстави кримінальної відповідальності, види кримінальних правопорушень (злочинів) і покарань за їх вчинення.

Єдиним *джерелом* кримінального законодавства є **Кримінальний кодекс України**, який ґрунтується на Конституції України та загальновизнаних принципах і нормах міжнародного права. Кримінальний кодекс України був прийнятий 5 квітня 2001 року і набрав чинності з 1 вересня 2001 року. Його основним **завданням** є правове забезпечення охорони прав і свобод людини і громадянина, власності, громадського порядку та громадської безпеки, довкілля, конституційного устрою України від злочинних посягань, забезпечення миру і безпеки людства, а також запобігання злочинам. Для здійснення цього завдання Кримінальний кодекс України визначає, які суспільно небезпечні діяння є злочинами та які покарання застосовуються до осіб, що їх вчинили, тобто злочинність діяння, а також його караність та інші

кримінально-правові наслідки визначаються тільки цим кодексом. Кримінальний кодекс України складається із Загальної та Особливої частин, які поділяються на розділи та статті.

Загальна частина Кримінального кодексу містить завдання кримінального законодавства; підстави кримінальної відповідальності; поняття злочину та співучасті у злочині; поняття і види покарання; особливості відповідальності неповнолітніх; перелік обставин, що виключають злочинність діяння, а також обставин, які пом'якшують покарання або, навпаки, обтяжують його; засади призначення покарання та інші загальні положення.

Особлива частина Кримінального кодексу містить вичерпний перелік діянь, що визнаються злочинами і конкретні покарання за їх вчинення. Кожний розділ присвячено визначеній групі злочинів, так, наприклад, розділ I – злочинам проти основ національної безпеки України; розділ II – злочинам проти життя та здоров'я особи; розділ III – злочинам проти волі, честі та гідності особи; розділ IV – злочинам проти статевої свободи та статевої недоторканості особи; розділ V – злочинам проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина; розділ XVII – злочинам у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг тощо.

Злочинність і караність, а також інші кримінально-правові наслідки діяння визначаються законом про кримінальну відповідальність, що діяв на час вчинення цього діяння. Крім того, закон про кримінальну відповідальність, що скасовує злочинність діяння, пом'якшує кримінальну відповідальність або іншим чином поліпшує становище особи, **має зворотну дію у часі**, тобто поширюється на осіб, які вчинили відповідні діяння до набрання таким законом чинності, у тому числі на осіб, які відбувають покарання або відбули покарання, але мають судимість. А от, закон про кримінальну відповідальність, що встановлює злочинність діяння, посилює кримінальну відповідальність або іншим чином погіршує становище особи, **не має зворотної дії в часі**.

Стаття 62 Конституції України регламентує **принцип презумпції невинності**, який міститься і у кримінальному законодавстві, а саме: “Особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду. Ніхто не зобов’язаний доводити свою невинуватість у вчиненні злочину. Обвинувачення не може ґрунтуватися на доказах, одержаних незаконним шляхом, а також на припущеннях. Усі сумніви щодо доведеності вини особи тлумачаться на її користь. У разі скасування вироку суду як неправосудного держава відшкодовує матеріальну і моральну шкоду, завдану безпідставним засудженням”.

Тема 2. Поняття, ознаки та класифікація злочинів. Поняття кримінальної відповідальності

Злочином є передбачене Кримінальним кодексом суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом злочину. Не є злочином дія або бездіяльність, яка хоча формально і містить ознаки будь-якого діяння, передбаченого Кримінальним Кодексом, але через малозначність не становить суспільної небезпеки, тобто не заподіяла і не могла заподіяти істотної шкоди фізичній чи юридичній особі, суспільству або державі. **Ознаки злочину:**

- 1) **кримінальна протиправність**, тобто це діяння визнається злочином кримінальним законом та заборонено ним під загрозою покарання;
- 2) **суспільна небезпека** – злочин заподіює або створює загрозу заподіяння шкоди фізичній чи юридичній особі, суспільству або державі.
- 3) **винність** – злочинним визнається тільки винне діяння;
- 4) **караність** – за вчинення злочину особа повинна понести відповідне покарання, що передбачене Кримінальним кодексом.

Злочинне діяння може бути вчинено у формі дії або бездіяльності. **Злочинна дія** – це активна поведінка особи, яка здійснює дії, що прямо заборонені кримінальним законом (наприклад, відкрите викрадення чужого майна (грабіж); **злочинна бездіяльність** – пасивна поведінка особи, яка не

здійснює дії, що прямо запропоновані у законі (наприклад, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані).

Злочини класифікуються у залежності *від ступеня їхньої тяжкості*.

Табл. 10.1

ВИДИ ЗЛОЧИНІВ	
<i>1</i>	<i>2</i>
Злочин невеликої тяжкості	передбачене покарання у виді позбавлення волі на строк не більше двох років, або інше, більш м'яке покарання за винятком основного покарання у виді штрафу в розмірі понад 3000 неоподаткованих мінімумів доходів громадян.
Злочин середньої тяжкості	передбачене основне покарання у виді штрафу в розмірі не більше 10 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення волі на строк не більше п'яти років.
<i>1</i>	<i>2</i>
Тяжкий злочин	передбачене основне покарання у виді штрафу в розмірі не більше 25 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення волі на строк не більше десяти років.
Особливо тяжкий злочин	передбачене основне покарання у виді штрафу в розмірі понад 25 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, позбавлення волі на строк понад десять років або довічного позбавлення волі.

Кримінальна відповідальність – це правовий наслідок злочину, відповідно до якого винна особа повинна перетерпіти визначені законом позбавлення особистого і (або) майнового характеру. Її реалізація починається з дня набрання законної сили обвинувальним вироком суду, а припиняється – з моменту погашення або зняття судимості. Підставою кримінальної

відповідальності є вчинення особою суспільно небезпечного діяння, що містить ознаки складу злочину, передбаченого кримінальним законом.

Склад злочину – це сукупність об’єктивних та суб’єктивних ознак, що встановлені кримінальним законом і характеризують суспільно небезпечне діяння як конкретний злочин.

Склад злочину складається з чотирьох елементів:

1) **об’єкт злочину** – це суспільні відносини, блага й цінності, що охороняються кримінальним законом і на які здійснене зазіхання. Перелік об’єктів, що знаходяться під кримінально-правовою охороною міститься у статті 1 Кримінального кодексу України. До них належать: права і свободи людини і громадянина; власність; громадський порядок і громадська безпека; довкілля; конституційний устрій України; мир і безпека людства;

2) **об’єктивна сторона злочину** - це зовнішня сторона (зовнішній вираз) злочину. Її ознаки (елементи) містяться у диспозиціях статей Особливої частини Кримінального кодексу України (характеристика самого діяння (дія чи бездіяльність) та суспільно небезпечних наслідків; наявність причинного зв’язку між діянням та його наслідками; місце, час, засоби і т.і. вчинення злочину);

3) **суб’єкт злочину** – це фізична осудна особа, яка вчинила злочин у віці, з якого відповідно до Кримінального кодексу України може наставати кримінальна відповідальність. Отже, обов’язковими ознаками суб’єкту злочину є вік та осудність.

Кримінальній відповідальності підлягають особи, яким до вчинення злочину виповнилося **шістнадцять років**. Особи, що вчинили злочини у віці **від чотирнадцяти до шістнадцяти років**, підлягають кримінальній відповідальності лише за діяння, вичерпний перелік яких міститься у ч. 2 ст. 22 Кримінального кодексу України (наприклад, за умисне вбивство; умисне тяжке тілесне ушкодження; диверсію; бандитизм; захоплення заручників; зґвалтування; крадіжку; грабіж; розбій тощо). Осудною визнається особа, яка під час вчинення злочину могла усвідомлювати свої дії (бездіяльність) і

керувати ними. Не підлягає кримінальній відповідальності особа, яка під час вчинення суспільно небезпечного діяння перебувала в стані неосудності, тобто не могла усвідомлювати свої дії (бездіяльність) або керувати ними внаслідок хронічного психічного захворювання, тимчасового розладу психічної діяльності, недоумства або іншого хворобливого стану психіки. До такої особи за рішенням суду можуть бути застосовані примусові заходи медичного характеру. Особа, визнана судом обмежено осудною, тобто така, яка під час вчинення злочину, через наявний у неї психічний розлад, не була здатна повною мірою усвідомлювати свої дії (бездіяльність) та (або) керувати ними, підлягає кримінальній відповідальності, але це враховується судом при призначенні покарання і може бути підставою для застосування примусових заходів медичного характеру;

4) **суб'єктивна сторона злочину** – це внутрішня сторона злочину, до ознак якої належать: вина, як обов'язковий елемент; мотив і мета, як факультативні. **Виною** є психічне ставлення особи до вчинюваної дії чи бездіяльності, передбаченої Кримінальним кодексом, та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності. **Умисел** поділяється на **прямий** і **непрямий**. Прямим є умисел, якщо особа усвідомлювала суспільно небезпечний характер свого діяння (дії або бездіяльності), передбачала його суспільно небезпечні наслідки і бажала їх настання. Непрямим є умисел, якщо особа усвідомлювала суспільно небезпечний характер свого діяння (дії або бездіяльності), передбачала його суспільно небезпечні наслідки і хоча не бажала, але свідомо припускала їх настання. **Необережність** поділяється на **злочинну самовпевненість** та **злочинну недбалість**. Необережність є злочинною самовпевненістю, якщо особа передбачала можливість настання суспільно небезпечних наслідків свого діяння (дії або бездіяльності), але легковажно розраховувала на їх відвернення. Необережність є злочинною недбалістю, якщо особа не передбачала можливості настання суспільно небезпечних наслідків свого діяння (дії або бездіяльності), хоча повинна була і могла їх передбачити.

Мотив і мета можуть бути тільки, коли злочин було вчинено з умислом. **Мотив** – це внутрішнє спонукання до вчинення злочину (наприклад, користь, помста, хуліганські мотиви тощо). **Мета** – це уявлення правопорушника про бажаний для нього результат злочину (наприклад, отримання незаконного прибутку, порушення громадської безпеки і т.і.).

Співучастю у злочині є умисна спільна участь декількох суб'єктів злочину у вчиненні умисного злочину. Співучасниками злочину, поряд із виконавцем, є організатор, підбурювач та пособник.

Табл. 10.2

ВИДИ СПІВУЧАСНИКІВ	
<i>1</i>	<i>2</i>
Виконавець (співвиконавець)	особа, яка у співучасті з іншими суб'єктами злочину безпосередньо чи шляхом використання інших осіб, що відповідно до закону не підлягають кримінальній відповідальності за скоєне, вчинила злочин, передбачений Кримінальним кодексом України.
<i>1</i>	<i>2</i>
Організатор	особа, яка організувала вчинення злочину (злочинів) або керувала його (їх) підготовкою чи вчиненням. Організатором також є особа, яка утворила організовану групу (злочинну організацію) або керувала нею, або особа, яка забезпечувала фінансування чи організовувала приховування злочинної діяльності організованої групи (злочинної організації).
Підбурювач	особа, яка умовлянням, підкупом, погрозою, примусом або іншим чином схилила іншого співучасника до вчинення злочину.
Пособник	особа, яка порадами, вказівками, наданням засобів чи знарядь або усуненням перешкод сприяла вчиненню

	злочину іншими співучасниками, а також особа, яка заздалегідь обіцяла переховати злочинця, знаряддя чи засоби вчинення злочину, сліди злочину чи предмети, здобуті злочинним шляхом, придбати чи збути такі предмети, або іншим чином сприяти приховуванню злочину.
--	---

Не є співучастю не обіцяне заздалегідь переховування злочинця, знарядь і засобів вчинення злочину, слідів злочину чи предметів, здобутих злочинним шляхом, або придбання чи збут таких предметів, а також обіцяне до закінчення вчинення злочину неповідомлення про достовірно відомий підготовлюваний або вчинюваний злочин. Такі особи підлягають відповідальності лише у випадках, коли вчинене ними діяння містить ознаки іншого злочину. Ступінь і характер участі кожного зі співучасників у вчиненні злочину враховуються судом при призначенні покарання.

Стадіями вчинення умисного злочину є певні етапи його здійснення, до яких належать: *готування до злочину; замах на злочин; закінчений злочин*. **Готуванням до злочину** є підшукування або пристосування засобів чи знарядь, підшукування співучасників або змова на вчинення злочину, усунення перешкод, а також інше умисне створення умов для вчинення злочину. Готування до злочину невеликої тяжкості не тягне за собою кримінальної відповідальності. **Замахом на злочин** є вчинення особою з прямим умислом діяння (дії або бездіяльності), безпосередньо спрямованого на вчинення злочину, передбаченого відповідною статтею Особливої частини Кримінального кодексу, якщо при цьому злочин не було доведено до кінця з причин, що не залежали від її волі. Готування до злочину та замах на злочин визнаються **незакінченим злочином**. Кримінальна відповідальність за готування до злочину і замах на злочин настає за статтею закону, яка передбачає відповідальність за закінчений злочин. Проте особа, яка добровільно відмовилася від доведення злочину до кінця, підлягає

кримінальній відповідальності лише в тому разі, якщо фактично вчинене нею діяння містить склад іншого злочину. **Добровільною відмовою** є остаточне припинення особою за своєю волею готування до злочину або замаху на злочин, якщо при цьому вона усвідомлювала можливість доведення злочину до кінця. **Завершеним злочином** визнається діяння, яке містить усі ознаки складу злочину, передбаченого відповідною статтею Особливої частини Кримінального Кодексу України.

3. Обставини, що виключають злочинність діяння

Кримінальний кодекс містить перелік обставин, що виключають злочинність діяння й кримінальну відповідальність. Тут діяння особи хоч і мають зовнішню подібність зі злочином, однак не являють собою суспільної небезпеки й визнаються припустимими.

Табл. 10.3

ОБСТАВИНИ, ЩО ВИКЛЮЧАЮТЬ ЗЛОЧИННІСТЬ ДІЯННЯ	
<i>1</i>	<i>2</i>
Необхідна оборона	це дії, що вчинені з метою захисту охоронюваних законом прав та інтересів особи, яка захищається, або іншої особи, а також суспільних інтересів та інтересів держави від суспільно небезпечного посягання шляхом заподіяння тому, хто посягає, шкоди, необхідної і достатньої в даній обстановці для негайного відвернення чи припинення посягання, якщо при цьому не було допущено перевищення меж необхідної оборони.
Уявна оборона	це дії, пов'язані із заподіянням шкоди за таких обставин, коли реального суспільно небезпечного посягання не було, і особа, невірно оцінюючи дії потерпілого, лише помилково припускала наявність

	такого посягання, але обстановка, що склалася, давала особі достатні підстави вважати, що мало місце реальне посягання.
Затримання особи, що вчинила злочин	це дії потерпілого та інших осіб безпосередньо після вчинення посягання, спрямовані на затримання особи, яка вчинила злочин, і доставлення її відповідним органам влади, якщо при цьому не було допущено перевищення заходів, необхідних для затримання такої особи.
<i>1</i>	<i>2</i>
Крайня необхідність	це заподіяння шкоди правоохоронюваним інтересам для усунення небезпеки, що безпосередньо загрожує особі чи охоронюваним законом правам цієї людини або інших осіб, а також суспільним інтересам чи інтересам держави, якщо цю небезпеку в даній обстановці не можна було усунути іншими засобами і якщо при цьому не було допущено перевищення меж крайньої необхідності.
Фізичний або психічний примус	це дія або бездіяльність особи, яка заподіяла шкоду правоохоронюваним інтересам, що вчинена під безпосереднім впливом фізичного примусу, внаслідок якого особа не могла керувати своїми вчинками.
Виконання наказу або розпорядження	це дія (бездіяльність) особи, що заподіяла шкоду право-охоронюваним інтересам, яка визнається правомірною, якщо була вчинена з метою виконання законного наказу або розпорядження.
Діяння, пов'язане з ризиком	це діяння, яке заподіяло шкоду правоохоронюваним інтересам, але було вчинене в умовах виправданого ризику для досягнення значної суспільно корисної

	мети. Ризик є виправданим, якщо поставлену мету не можна було досягти інакше, а особа, яка допустила ризик, обґрунтовано розраховувала на запобігання шкоди. Ризик не є виправданим, якщо він завідомо створював загрозу для життя інших людей або загрозу екологічної катастрофи чи інших надзвичайних подій.
Виконання спеціаль-ного завдання з попередження чи розкриття злочинної діяльності організо-ваної групи чи злочинної організації	це вимушене заподіяння шкоди правоохоронюваним інтересам особою, яка відповідно до закону виконувала спеціальне завдання, беручи участь в організованій групі чи злочинній організації з метою попередження чи розкриття їх злочинної діяльності.

4. Покарання та його види

Покарання є заходом примусу, що застосовується від імені держави за вироком суду до особи, визнаної винною у вчиненні злочину, і полягає в передбаченому законом обмеженні прав і свобод засудженого. Покарання має на меті не тільки кару, а й виправлення засуджених, а також запобігання вчиненню нових злочинів як засудженими, так і іншими особами. Покарання не має на меті завдати фізичних страждань або принизити людську гідність.

Види покарань:

1) **штраф**. Розмір штрафу визначається судом залежно від тяжкості вчиненого злочину та з урахуванням майнового стану винного в межах від 30 до 50 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, якщо статтями Особливої частини Кримінального кодексу не передбачено вищого розміру

штрафу;

2) **позбавлення військового, спеціального звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу.** Це покарання може застосовуватися за вироком суду до особи, яка має таке звання (ранг, чин, кваліфікаційний клас) і яка засуджена за тяжкий чи особливо тяжкий злочин;

3) **позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю** – призначається на строк від 2-х до 5-ти років, як основне покарання і на строк від одного до 3-х років, як додаткове покарання. Як додаткове покарання, може бути призначено й у випадках, коли воно не передбачене в санкції статті, якщо з урахуванням характеру злочину, вчиненого за посадою або у зв'язку із заняттям певною діяльністю, особи засудженого та інших обставин справи суд визнає за неможливе збереження за ним права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю;

4) **громадські роботи** – полягають у виконанні засудженим у вільний від роботи чи навчання час безоплатних суспільно корисних робіт, вид яких визначають органи місцевого самоврядування. Встановлюються на строк від 60-ти до 240 годин і відбуваються не більш як чотири години на день. Це покарання не призначається особам, визнаним інвалідами I або II групи, вагітним жінкам, особам, які досягли пенсійного віку, а також військовослужбовцям строкової служби;

5) **виправні роботи** – встановлюються на строк від 6-ти місяців до 2-х років і відбуваються за місцем роботи засудженого. Із суми його заробітку провадиться відрахування в дохід держави у розмірі, встановленому вироком суду, в межах від 10-ти до 20-ти відсотків.

Не можна застосовувати до вагітних жінок та жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, до непрацездатних, до осіб, що не досягли 16-ти років, та тих, що досягли пенсійного віку, а також до військовослужбовців, працівників правоохоронних органів, нотаріусів, суддів, прокурорів, адвокатів, державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування;

6) **службові обмеження для військовослужбовців** – застосовується до засуджених військовослужбовців, крім військовослужбовців строкової служби, на строк від 6-ти місяців до 2-х років. Із суми грошового забезпечення засудженого провадиться відрахування в дохід держави у розмірі, встановленому вироком суду, в межах від 10-ти до 20-ти відсотків. Під час відбування цього покарання засуджений не може бути підвищений за посадою, у військовому званні, а строк покарання не зараховується йому в строк вислуги років для присвоєння чергового військового звання;

7) **конфіскація майна** – полягає в примусовому безоплатному вилученні у власність держави всього або частини майна, яке є власністю засудженого. Конфіскація майна встановлюється за тяжкі та особливо тяжкі корисливі злочини і може бути призначена лише у випадках, спеціально передбачених в Особливій частині Кримінального кодексу. Перелік майна, що не підлягає конфіскації, визначається законом України;

8) **арешт** – полягає в триманні засудженого в умовах ізоляції і встановлюється на строк від одного до 6-ти місяців. Військовослужбовці відбувають арешт на гауптвахті. Арешт не застосовується до осіб віком до 16-ти років, вагітних жінок та до жінок, які мають дітей віком до семи років;

9) **обмеження волі** – полягає у триманні особи в кримінально-виконавчих установах відкритого типу без ізоляції від суспільства в умовах здійснення за нею нагляду з обов'язковим залученням засудженого до праці, встановлюється на строк від одного до 5-ти років. Не можна застосовувати до неповнолітніх, вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 14-ти років, до осіб, що досягли пенсійного віку, військовослужбовців строкової служби та до інвалідів I або II групи;

10) **тримання в дисциплінарному батальйоні військово-службовців** – призначається військовослужбовцям строкової служби на строк від 6-ти місяців до 2-х років;

11) **позбавлення волі на певний строк** – полягає в ізоляції засудженого та поміщенні його на певний строк до кримінально-виконавчої установи.

Встановлюється на строк від одного до 15-ти років. Однак, особам, які не досягли до вчинення злочину 18-ого віку, за загальним правилом, це покарання може бути призначене на строк від 6-ти місяців до 10-ти років, але за особливо тяжкий злочин, поєднаний з умисним позбавленням життя людини – на строк і до 15-ти років;

12) **довічне позбавлення волі** – встановлюється за вчинення особливо тяжких злочинів і застосовується лише у випадках, спеціально передбачених кодексом, якщо суд не вважає за можливе застосовувати позбавлення волі на певний строк. Не можна застосовувати до осіб, що вчинили злочини у віці до 18-ти років, до осіб у віці понад 65-ти років, до жінок, що були в стані вагітності під час вчинення злочину або на момент постановлення вироку.

Громадські роботи, виправні роботи, службові обмеження для військовослужбовців, арешт, обмеження волі, тримання в дисциплінарному батальйоні військовослужбовців, позбавлення волі на певний строк, довічне позбавлення волі є **основними покараннями**. До **додаткових покарань** належать: позбавлення військового, спеціального звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу та конфіскація майна. Штраф та позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю можуть застосовуватися **як основні, так і як додаткові покарання**.

За один злочин може бути призначено лише **одне основне покарання**, передбачене в санкції статті Особливої частини Кримінального кодексу України. До основного покарання може бути приєднане **одне чи кілька додаткових покарань** у випадках та порядку, передбачених кримінальним законом. Суд призначає покарання у межах, установлених у санкції статті Особливої частини Кримінального кодексу, що передбачає відповідальність за вчинений злочин, враховуючи ступінь тяжкості вчиненого злочину, особу винного й обставини, що пом'якшують та обтяжують покарання.

При призначенні покарання **обставинами, які його пом'якшують**, згідно статті 66 Кримінального кодексу України, визнаються:

1) з'явлення із зізнанням, щире каяття або активне сприяння розкриттю

злочину;

2) добровільне відшкодування завданого збитку або усунення заподіяної шкоди;

2-1) надання медичної або іншої допомоги потерпілому безпосередньо після вчинення злочину;

3) вчинення злочину неповнолітнім;

4) вчинення злочину жінкою в стані вагітності;

5) вчинення злочину внаслідок збігу тяжких особистих, сімейних чи інших обставин;

6) вчинення злочину під впливом погрози, примусу або через матеріальну, службову чи іншу залежність;

7) вчинення злочину під впливом сильного душевного хвилювання, викликаного неправомірними або аморальними діями потерпілого;

8) вчинення злочину з перевищенням меж крайньої необхідності;

9) виконання спеціального завдання з попередження чи розкриття злочинної діяльності організованої групи чи злочинної організації.

При призначенні покарання суд може визнати такими, що його пом'якшують, й інші обставини.

Стаття 67 Кримінального кодексу України містить вичерпаний перелік обставин, які обтяжують покарання. Отже, при призначенні покарання **обставинами, які його обтяжують**, визнаються:

1) вчинення злочину особою повторно та рецидив злочинів;

2) вчинення злочину групою осіб за попередньою змовою;

3) вчинення злочину на ґрунті расової, національної чи релігійної ворожнечі або розбрату;

4) вчинення злочину у зв'язку з виконанням потерпілим службового або громадського обов'язку;

5) тяжкі наслідки, завдані злочином;

6) вчинення злочину щодо малолітнього, особи похилого віку або особи, що перебуває в безпорадному стані;

- 7) вчинення злочину щодо жінки, яка завідомо для винного перебувала у стані вагітності;
- 8) вчинення злочину щодо особи, яка перебуває в матеріальній, службовій чи іншій залежності від винного;
- 9) вчинення злочину з використанням малолітнього або особи, що страждає психічним захворюванням чи недоумством;
- 10) вчинення злочину з особливою жорстокістю;
- 11) вчинення злочину з використанням умов воєнного або надзвичайного стану, інших надзвичайних подій;
- 12) вчинення злочину загально небезпечним способом;
- 13) вчинення злочину особою, що перебувала у стані алкогольного сп'яніння або у стані, викликаному вживанням наркотичних або інших одурманюючих засобів.

При призначенні покарання суд не може визнати такими, що його обтяжують, інші обставини.

ДОДАТКИ

ЗАВДАННЯ З ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА

Задача №1

Головний інженер заводу "Укрмаш" Онищенко під час відпустки перебував на судні "Україна", яке здійснювало маршрут "Кіпр – Одеса" через Чорне море. Його бачили на судні 4 серпня 2023 року, а вранці в каюті пасажирів Онищенко не було. Капітан при вході в порт "Одеса" зробив заяву про те, що в ніч з 4 на 5 серпня 2023 року, коли зник пасажир Онищенко, був шторм.

Дружина Онищенко 22 жовтня 2023 року звернулася до суду із завою про встановлення факту смерті її чоловіка, оскільки їй та її дітям повинна біти призначена пенсія у випадку втрати утриманця.

1. Яким має бути рішення суду за поданням позову громадянки Онищенко?
2. Яке рішення постановив би суд у випадку, якщо громадянка Онищенко завершилася б із подібною заявою у січні 2004 року?

Обґрунтуйте свою відповідь.

Задача №2

16-річному Борису на день народження його сестра Олена подарувала мотоцикл. Через деякий час Борис обміняв подарований мотоцикл на мотоцикл іншої марки у свого друга Сашка. Через 5 днів придбаний у Сашка мотоцикл було вкрадено. Мати Бориса звернулася до Сашка з вимогою про

повернення подарованого сину мотоциклу, на що одержала відмову, після чого звернулася з позовом до суду про витребування мотоциклу, який був подарований Борису.

1. Яке рішення повинен постановити суд?
2. Дайте юридичну оцінку діям учасників відносин.

Задача №3

Гаврилову належало 68% акцій АТ "Діалог". Будучи одним із членів правління товариства, він уклав договір на поставку товарів, які виробляються товариством, Дніпропетровському універмагу. Голова правління товариства відмовився виконувати договір як такий, що укладений без згоди правління. Гаврилов заявив, що він як акціонер, який володіє контрольним пакетом акцій, не повинен був погоджувати умови договору із правлінням.

Чи правильним є твердження Гаврилова та дії Голови правління товариства? Вирішіть задачу по суті.

Задача №4

У громадянина України Юхименка було два сини Микола і Богдан. Після смерті за складеним ним заповітом дача заповідалась Михолі, а гараж і автомобіль – Богдану. Микола, який прийняв у спадщину дачу, звернувся до брата Богдана з вимогою віддати йому деякі частини автомобіля (колеса, мотор), щоб урівняти вартість їхніх часток, але Богдан не погодився, мотивуючи тим, що в такому разі вартість автомобіля значно зменшиться. З метою досягнення справедливості Микола звернувся до суду.

1. Чи правий у своїх діях Микола?
2. Вирішіть задачу по суті.

Задача №5

Хохлов шляхом обману та погрози укладав договори купівлі-продажу предметів антикваріату за ціною, значно меншою від їх реальної вартості. Невдовзі гр-ка Новак звернулася до правоохоронних органів і повідомила, що її ввели в оману і примусили укласти договір купівлі-продажу старовинної картини. Відносно Хохлова було порушено кримінальну справу, всі придбані у такий же спосіб речі антикваріату були вилучені у нього на квартирі під час обшуку. Невдовзі Хохлов помер до закінчення розслідування. Слідчий, керуючись поясненнями потерпілих, повернув їм предмети антикваріату. Спадкоємці Хохлова заявили позов про визначення права власності на вилучені предмети антикваріату, мотивуючи тим, що вина Хохлова в судовому порядку не встановлена, а кримінальна справа у зв'язку із його смертю припинена.

1. Чи правомірні в цьому випадку дії спадкоємців померлого Хохлові?
2. Вирішіть справу по суті.

Задача №6

На підприємстві "Північ" начальник відділу комп'ютерної техніки Філімонов написав бухгалтерську програму, яку розробив за власною ініціативою без технічного завдання. Філімонов бажає встановити програму на підприємстві, але боїться, що при звільненні його можуть примусити залишити вихідний код програми на підприємстві.

Чи будуть правомірні такі вимоги підприємства і як може убезпечити себе Філімонов?

Задача №7

Під час передвиборчої кампанії політичні партії супроводжують свої агітаційні заходи на телебаченні та радіомовленні виконанням популярних пісень відомих поетів, композиторів у виконанні відомих співаків.

Чи повинні політичні партії отримувати дозвіл на виконання таких творів? І якщо так, то хто саме має давати дозвіл на виконання? Хто є

користувачем пісні у даному випадку і чи повинні користувачі виплачувати винагороду?

Задача №8

По корисній моделі, розробленій Житником – працівником виробничого об'єднання "Стратегія" – був налагоджений випуск дуже популярного пристрою, який приніс значні доходи виробничому об'єднанню. Житник звернувся до керівництва виробничого об'єднання з вимогою про виплату йому відсотка від випуску кожної партії пристроїв як розробнику (автору) корисної моделі. У іншому випадку він не дозволить випустити партію продукції до продажу. Керівництво відмовило, пояснюючи, що Житнику за розробку корисної моделі сплачена авторська винагорода, як і передбачено договором. Використання його розробок буде здійснюватися на розсуд виробничого об'єднання, тому що воно виступило замовником і за договором має всі права інтелектуальної власності на цей об'єкт. Житник не погодився і звернувся за консультацією до юриста. Дати юридичну консультацію.

Задача №9

Художник-фотограф Родіонов М. звернувся до суду з позовом до виробництва "Алерта" у зв'язку з порушенням його авторських прав. У позові Родіонов М. зазначив, що він у 2022 році уклад договір із видавництвом про використання його фотографічних робіт для видання путівника зеленого туризму "Українські Карпати". У 2123 році видавництво без погодження із Родіоновим та без посилання на його прізвище видало календар з тими ж самими фотографіями, а в 2024 році - великим тиражем альбом "Мандруйте Україною", в якому також були використані фотографії.

Дайте правову оцінку спору. Назвіть об'єкти авторських прав у цьому випадку.

Задача №10

Двоє співробітників заводу побутових приладів: інженер-технолог та майстер розробили застосували на виробництві новий прилад щодо виготовлення ножиців. Автори розробки передали інформацію до адміністрації заводу та запропонували запатентувати розробку як винахід, але не одержавши відповіді протягом двох місяців, подали заявки від власного імені. Притому з метою прискорення набуття виключних прав на створений ними засіб, вони вирішили запатентувати його не як винахід, а як корисну модель. Державний департамент інтелектуальної власності відмовив у видачі патенту на корисну модель, посилаючись на порушення заявниками чинного законодавства.

Дайте правову оцінку ситуації.

Задача №11

За домовленістю між громадянами Шпирьовим і Денісовим, Шпирьов повинен був виконати ремонтні роботи у житловому будинку Денісова. Оскільки Шпирьов мав дуже велику потребу у грошах, то ще до виконання всього обсягу робіт отримав усю суму заробітку, що і було належним чином оформлено. Після того, як 50% робіт було виконано, Шпирьов раптово помер. Після похорону Шпирьова, Денісов поставив вимогу перед сином Шпирьова, який був єдиним спадкоємцем і теж виконував замовлення на проведення ремонтних робіт, виконати ті роботи, які не встиг виконати спадкодавець. Син Шпирьова відмовився не тільки закінчити розпочату батьком роботу, а й повернути гроші за незакінчену частину замовлення. Денісов подав на сина Шпирьова до суду. Дайте правову оцінку ситуації та вирішить спір.

Задача №12

Торгівельна фірма "Ольвія" надіслала фірмі "Рондо" листа, в якому запропонувала укласти договір купівлі-продажу 50 т цементу. Для відповіді було визначено строк 10 днів, який закінчувався 20 травня. На другий день після отримання оферти, 11 травня, фірма "Рондо" відвантажила фірмі "Ольвія" цемент і надіслала телеграму про термін прибуття вантажу. Через

годину після надіслання телеграми фірмою "Рондо", але до моменту, коли телеграма була отримана фірмою "Ольвія", від останньої надійшла телеграма про відкликання пропозиції. На той момент вагон із вантажем вже був у дорозі.

Чи є вільним offerent від тих обов'язків, що пов'язані з раніше зробленою ним пропозицією?

Задача №13

За договором перевезення вантажу між Горобцем В.В. і підприємством "Укрзалізниця", останнє повинно було перевезти вантаж з Одеси до Києва на користь отримувача вантажу – ТОВ "Веста". Приїхавши вчасно на залізничну станцію представники ТОВ "Веста" вантаж не отримали. Пошкоджений вантаж був отриманий лише наступного дня. ТОВ "Веста" звернулась із претензією до Горобця В.В., а Горобець у свою чергу подав позов до суду про стягнення із залізниці штрафу за пошкодження вантажу та порушення строків доставки. Яке рішення має прийняти суд?

Задача №14

Томченко О.В. звернувся до суду із позовом до Іванченко П.П. про визнання недійсним підписаного ними договору підряду. Підрядник за договором зобов'язався виконати ремонтні роботи згідно кошторису, але не розробив проектно-кошторисну документацію. Рішенням суду в позові Томченко було відмовлено із посиланням на відсутність підстав для визнання цього договору недійсним. Дайте правову оцінку ситуації. Чи є вірним рішення суду?

Задача №15

Громадянин Краснов загубив свого годинника "вчитель року – 2018". Годинника знайшов громадянин Лобанів і продав його громадянину Сидоренко. Останній прикрасив браслет дуже дорогими дрібничками. Через півроку громадянин Краснов помітив свого годинника на руці у громадянина

Сидоренка і поставив вимогу про повернення речі. Сидоренко погодився, але у свою чергу поставив вимогу перед Красновим компенсувати зроблені ним витрати, оскільки прикраси не можна відділити від браслету без пошкодження останнього. Громадянин Краснов відмовився, сказавши при цьому: "А хто просив тебе прикрашати річ?"

Проаналізуйте ситуацію.

Задача №16

Засновники фондової біржі «Пайові цінні папери», яка була створена в організаційно-правовій формі акціонерного товариства, звернулися до Голови біржового комітету із вимогою провести загальні збори членів біржі з метою затвердження фінансових звітів за попередні роки.

На переконання членів біржі проведення загальних зборів є обов'язковою передумовою для виплати їм дивідендів з прибутку, який був отриманий біржею у попередньому фінансовому році. В обґрунтування своєї вимоги засновники біржі покликалися на положення ст. 30 Закону України „Про акціонерні товариства”.

Голова біржового комітету відмовив засновникам біржі у скликанні загальних зборів на тій підставі, що дохід, отриманий біржею у попередньому році, був спрямований на її розвиток і не може бути розподілений між членами.

Дайте правовий аналіз ситуації.

Задача №17

Між Управлінням робіт військової частини А 2714 та ТзОВ „Ірокс” було укладено договір простого товариства, яким передбачалася спільна участь у будівництві приміщення складу для зберігання матеріально-речових цінностей.

За домовленістю між сторонами обов'язки ведення бухгалтерського обліку спільної діяльності покладалося на Управління робіт військової частини А 2714.

При поданні фінансової звітності до органу державної податкової служби Управлінню робіт військової частини посадовими особами органу податкової служби було звернуто увагу на те, що сторонами договору простого товариства можуть бути лише суб'єкти підприємницької діяльності. З цієї причини договір має бути розірваним.

Представник управління робіт військової частини пояснив, що їхнє управління є самостійним суб'єктом господарювання, має статус окремої юридичної особи, діє на підставі статуту, затвердженого Міністром оборони, і тому, може займатися підприємницькою діяльністю.

Проаналізуйте спір, що виник між посадовими особами державної податкової служби та представником Управління робіт військової частини.

Задача №18

Громадянин Х. подав документи для державної реєстрації його як підприємця. У заяві (реєстраційній картці) у графі «вид діяльності» він вказав: «надання допомоги позичальникам банківських установ в ухиленні від повернення кредитів».

Виконавчий комітет міської ради відмовив Х. у його державній реєстрації на тій підставі, що законодавством України, зокрема, законом „Про ліцензування певних видів господарської діяльності” не передбачено такого виду господарської діяльності.

Громадянин Х. оскаржив відмову у державній реєстрації до суду, покликаючись на вільний вибір видів підприємницької діяльності.

Вирішіть спір. У чому полягає суть такої ознаки підприємницької діяльності як майнова самостійність?

Задача №19

У приміщенні навчального закладу було розміщено оголошення, у якому господиня О. пропонувала взяти на квартиру двох студенток для

проживання на строк не менше одного року з оплатою 1 000 (одна тисяча) гривень за місяць.

Ознайомившись із текстом оголошення, працівники районної фіскальної служби відвідали господиню О. і вказали їй на необхідність зареєструватися в якості фізичної особи-підприємця.

Господиня О. відмовилася виконувати вимогу працівників податкової служби, оскільки вона бере на квартиру студенток вперше; квартира є її особистою власністю, яку вона може використовувати за будь-яким призначенням. Окрім того, вона вчасно оплачує комунальні послуги та податки. Перед державою невиконаних зобов'язань не має.

Вирішіть спір. Чи обґрунтованою є вимога працівників фіскальної служби.

Задача №20

Громадянин А., який був зареєстрований в Україні як суб'єкт підприємницької діяльності, став переможцем програми «зелена карта» і виїхав на постійне місце проживання у США.

Перед від'їздом за кордон, А. видав своєму родичеві Р. довіреність на право здійснення від його імені підприємницької діяльності на території України строком на один рік. Довіреністю представникові надавалося право укладати договори, необхідні для здійснення підприємницької діяльності, отримувати відповідні дозволи (ліцензії), подавати фінансову та іншу звітність в органи, які здійснюють контроль за господарською діяльністю, наймати працівників на роботу, виступати в суді тощо.

Р. вирішив не проходити процедуру його державної реєстрації як фізичної особи-підприємця, оскільки А. пообіцяв через рік повернутися на Україну і повторно видати довіреність аналогічного змісту.

Розслідуючи кримінальну справу про порушення Р. порядку заняття господарською діяльністю (ст. 202 КК України), слідчий звернувся до фахівців вищого навчального закладу із поданням, в якому ставилися питання:

1) чи можуть видаватися в Україні довіреності зазначеного змісту;

2) чи підлягає діяльність Р. державній реєстрації?

Дайте відповіді на поставлені запитання.

Задача №21

Приватне підприємство «Інтер» та страхова компанія «Індіго» уклали договір майнового страхування.

Умовами договору передбачалося страхування ризиків, які можуть виникнути в процесі здійснення ПП «Інтер» підприємницької діяльності. Одним із об'єктів страхування було зазначено неотримання прибутку протягом трьох місяців під ряд.

Виявивши цей договір, територіальне управління Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг звернулося до господарського суду з позовом про визнання недійсним його частини. У позовній заяві зверталось увагу на те, що однією із ознак підприємницької діяльності в Україні, є її здійснення на власний ризик. Умови укладеного договору страхування фактично усувають цю ознаку в діяльності ПП «Інтер», а тому мають бути визнані такими, що суперечать закону.

Яке рішення має постановити господарський суд?

Задача №22

Студент 3 курсу юридичного факультету, який проживає у м.Львові по вул. Науковій (Франківський район м.Львова) звернувся у Личаківську районну адміністрацію з заявою про реєстрацію його як підприємця для здійснення юридичної практики.

Через 10 днів йому було відмовлено у державній реєстрації. У відмові було зазначено, що:

- 1) у Львові вже існують юридичні фірми, тому займатися цим видом діяльності вбачається недоцільним;
- 2) для зайняття таким видом діяльності необхідна вища юридична освіта, якої у заявника немає;

3) така діяльність може здійснюватися лише після отримання ліцензії Міністерства юстиції України;

4) заявник не має власного приміщення, де мала б здійснюватися така діяльність.

Чи є підстави для відмови в державній реєстрації?

Задача №23

Відповідно до ст.7 Закону “Про господарські товариства” зміни, які сталися в установчих документах підлягають державній реєстрації. Товариство зобов’язане повідомити реєстраційний орган про зміни у п’ятиденний строк.

Які правові наслідки пропущення строку для повідомлення про внесення змін до установчих документів? Чи має право орган державної реєстрації відмовити в реєстрації змін до установчих документів, якщо вони подані з порушенням встановленого строку?

Задача №24

Петренко, Іваненко, Сидорчук вирішили створити товариство з обмеженою відповідальністю “Львів-Інвест”. Учасники домовилися про такі внески: Петренко – 10 000 гривень грошима, комп’ютер вартістю 8 000 гривень, принтер вартістю 4 000 гривень. Іваненко – 10 000 гривень грошима, комплект офісних меблів Видання юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка вартістю 15 000 гривень; Сидорчук – 1000 акцій ВАТ “Львівнафтопродукт” номінальною вартістю 5,25 грн кожна на суму 5 250 гривень, які сторони оцінили за курсовою вартістю на суму 10 500 гривень. Оцінка внесків відбувалася за домовленістю сторін на основі ринкових цін. Відповідно до засновницького договору грошові внески вносяться на накопичувальний рахунок товариства до реєстрації, внески в натуральній формі вносяться шляхом передачі майна товариству після його державної реєстрації за актом прийняття-передачі.

Реєстраційний орган відмовив у реєстрації товариства у зв'язку з невиконанням вимог ст. 52 Закону України “Про господарські товариства” в частині внесення 50% внесків кожним учасником, що має бути підтверджено довідкою, виданою банківською установою. Крім того, реєстраційний орган вважає, що оцінка внесків завищена і потрібно надати документи, які свідчать про належність майна, яке вноситься в статутний капітал учасникам (накладна, чек, технічний паспорт).

Дайте правовий аналіз ситуації.

Задача №25

Фізичній особі-підприємцю М. надійшло письмове повідомлення з районної фіскальної служби про те, що йому необхідно з'явитися у фіскальну службу для отримання довідки про взяття його на облік. У повідомленні також було зазначено розмір грошової суми, яку необхідно сплатити за видачу такої довідки.

М. відмовився з'явитися у фіскальну службу на тій підставі, що згідно із законом він не несе обов'язку зареєструватися в органах фіскальної служби. Це повинен зробити відповідний орган фіскальної служби незалежно від того чи відвідає його підприємець особисто чи ні.

Дайте правову оцінку доводам підприємця М.

Задача №26

Приватне підприємство „Кредит” обрало своїм видом діяльності надання колекторських послуг із забезпечення повернення кредитів недобросовісними боржниками.

З метою легалізації свого статусу, ПП „Кредит” звернулося до Національного банку України для видачі ліцензії на право заняття відповідним видом діяльності. Національний банк України відмовив у видачі ліцензії на тій підставі, що такий вид діяльності не передбачений законом і заявник подав неправдиві відомості про свого керівника.

З яких підстав суб'єктові господарювання може бути відмовлено у видачі ліцензії?

Дайте правовий аналіз дій Національного банку України.

Задача №27

Загальні збори членів громадської організації “Клуб ринкових реформ” вирішили перетворити громадську організацію у товариство з обмеженою відповідальністю, яке має на меті ті самі цілі і завдання.

Орган державної реєстрації відмовив у перереєстрації у зв'язку з тим, що таке не передбачено законодавством.

Чи вправі громадська організація перетворитися у господарське товариство?

Задача №28

21 вересня ухвалою господарського суду було порушено провадження у справі про банкрутство АТ „Універмаг Львів”. 30 вересня оголошення про це було опубліковано у засобах масової інформації.

Фізична особа-підприємець С. дізнався про порушення провадження у справі про банкрутство 15 грудня. У той же день він подав заяву про включення його у список конкурсних кредиторів.

Господарський суд відмовив С. у задоволенні його заяви на підставі пропущення ним місячного строку для звернення до суду.

Підприємець С. звернувся за допомогою до адвоката і поставив перед ним завдання знайти правовий шлях для прийняття його заяви до розгляду судом.

Дайте правовий аналіз ситуації.

Задача №29

Громадяни В., Я. та А. вирішили створити кооператив “Джерело”. Однак, в Золочівській державній адміністрації, куди вони звернулись, їм було відмовлено в реєстрації статуту, оскільки підприємство з такою назвою вже діяло на території Золочівського району. Окрім того, сільськогосподарський

кооператив може діяти лише як обслуговуючий, не вважається суб'єктом підприємницької діяльності, і тому повинен реєструватися в органах юстиції. Дайте правовий аналіз ситуації.

Задача №30

Громадська організація «Просвіта», яка створена з метою підняття культурного та освітнього рівня своїх членів, виступила єдиним засновником господарського товариства, в статуті якого було передбачено, що воно є підприємством об'єднання громадян. Бажаючи бути власником майна, яке буде набувати підприємство внаслідок своєї господарської діяльності, громадська організація передала належне їй майно утвореному підприємству на праві господарського відання, а за собою залишила право власності на це майно та на надходження підприємства після його державної реєстрації.

Предметом діяльності утвореного підприємства громадська організація обрала надання страхових і туристичних послуг.

Охарактеризуйте законність дій громадської організації.

ЗАВДАННЯ З ТРУДОВОГО ПРАВА

Задача №1

Голобородько А. П. був прийнятий до адміністрації Київського району водієм легкової автомашини, але з часом розпорядженням голови був переведений на роботу на автобусі. За відмову від виконання розпорядження голова перевів Голобородько А. П. терміном на 3 місяці слюсарем по ремонту автомобілів.

Дайте висновок про правомірність дій голови адміністрації Київського району.

Куди повинен звернутися Голобородько А. П. зі скаргою на дії голови адміністрації?

Задача №2

Фахівець 1 категорії Уварова З. В., у зв'язку із скороченням чисельності штату була переведена на іншу роботу як фахівець 2 категорії в інший відділ. За невихід на роботу Уварова З. В. була звільнена за прогул. Уварова З. В. звернулася до районного суду з позовом про відновлення на колишній роботі.

Дайте висновок про правомірність цього переводу.

Яке рішення повинен винести суд?

Задача №3

Провідний фахівець районного центру зайнятості Бобко П. С. був звільнений з роботи по п. 3 ст. 40 КЗоТ України за систематичне порушення трудової дисципліни, оскільки протягом року на нього було накладено три дисциплінарні стягнення. У суді, куди він звернувся з позовом про відновлення на роботі, було встановлено, що ніяких письмових пояснень до накладення

дисциплінарних стягнень адміністрація від нього не зажадала. Крім того, профспілковий орган не дав згоди на його звільнення.

Що розуміється під систематичним невиконанням трудових обов'язків?

Які порушення трудового законодавства допустила адміністрація центру зайнятості?

Чи підлягає Бобко П. С. відновленню на роботі?

Задача №4

Старший бухгалтер районної державної адміністрації Николаева була звільнена з роботи за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків згідно з трудовою угодою, без попередньої згоди з профспілковим комітетом.

Вважаючи звільнення з роботи за незаконне, Николаева звернулася в суд. У позовній заяві вона вказала, що трудової дисципліни не порушувала, працювала сумлінно, а звільнення відбулося за критику керівництва.

Який вид трудової суперечки виник в даному завданні?

Які нормативні акти регулюють порядок розгляду трудових суперечок?

Яким має бути рішення суду?

Задача №5

Фахівець I категорії Зайкова, працюючи на комп'ютері обчислювального центру Київської академії державного управління при Президентів України, підключила комп'ютер до мережі високої напруги, унаслідок чого останній був зіпсований. Наказом по академії Зайковой була оголошена догана, і її притягали до повної матеріальної відповідальності за заподіяний збиток. Зайкова заперечувала, указуючи на те, що звичайна електрична мережа була несправна і підключилася до мережі високої напруги, а застосування двох стягнень за одну провину незаконно.

Дайте поняття матеріальної відповідальності.

За наявності яких умов допускається залучення працівників до матеріальній відповідальності?

Чи допускається застосування матеріальної відповідальності?

Чи є умисна провина необхідною умовою настання матеріальній відповідальності?

Яку відповідальність може нести Зайкова по умові даної задачі?

Задача №6

Економіст Чебаненко була відсутня на роботі три з половиною години. Отримавши письмове пояснення Чебаненко, з якого було видно, що вона була відсутня на робочому місці із-за хвороби малолітньої дитини, завідувач відділом оголосив їй догану за прогул без вагомої причини. Чебаненко, яка не мала раніше дисциплінарних стягнень звернулась із заявою до КТС про зняття накладеного дисциплінарного стягнення.

Що розуміється під прогулом без поважної причини?

Який порядок накладення дисциплінарних стягнень по КЗоТ України?

Яке рішення повинно ухвалити КТС?

Задача № 7

На приватному підприємстві «Озон» немає колективного договору. На вимогу працівників укласти такий договір, директор підприємства заявив, що колективний договір не може бути укладений із-за відсутності на підприємстві профспілкової організації.

Чи правомірна заява директора підприємства?

Хто може бути сторонами колективного договору?

Чи передбачена відповідальність за ухилення від укладення трудового договору?

Задача № 8

Водій автотранспортного підприємства Цимбал був затриманий працівником ДАІ у вільний від роботи час за керування власним автомобілем у

нетверезому стані, за що був позбавлений права керування транспортними засобами строком на 1 рік.

Чи є цей факт підставою для розірвання з Цимбалом трудового договору? Якщо так, то за яких умов?

Задача № 9

Колективним договором на заводі «Харчпроммаш» встановлений 36-годинний робочий тиждень.

На заводі «Хімволокно» працівникам фарбувального цеху, де шкідливі умови праці, встановлено 36-годинний робочий тиждень.

На заводі «Електрон» за угодою між директором і групою працівників, останнім установлено 36-годинний робочий тиждень.

Які види робочого часу встановлені на цих підприємствах?

Задача № 10

Директор друкарні наказом від 8 червня звільнив з роботи друкаря Протасова за відмову від поїздки для приймання друкарської машинки, що мало місце 10 травня. За рішенням суду, куди звернувся Протасов, він був поновлений на роботі. 20 червня директор видав наказ про поновлення Протасова на роботі і одночасно цим наказом оголосив йому догану.

Чи правомірно оголошена догана?

Задача № 11

Перевіркою контрольно-ревізійного управління фінансово-господарської діяльності підприємства за дворічний період було встановлено десять фактів порушення фінансової дисципліни головним бухгалтером підприємства. На підставі акта КРУ головного бухгалтера було звільнено за систематичне невиконання покладених на нього трудових обов'язків.

Чи правомірно було застосоване дисциплінарне стягнення?

Задача № 12

Головний бухгалтер заводу «Аргон» Любченко з метою своєчасного складання та здачі річного звіту протягом тижня залишалась працювати після закінчення робочого дня на підприємстві.

Чи буде ця робота вважатися надурочною?

Задача 13

Проценко А.К. старший бухгалтер Одеської обласної адміністрації подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Через два тижні адміністрація заявила, що не може знайти на цю посаду іншого спеціаліста, відмовилася приймати бухгалтерську документацію і видавати їй трудову книжку.

Проценко А.К. звернулася до юридичної консультації за роз'ясненням: чи може вона самовільно залишити роботу і куди їй потрібно звернутися з вимогою про розірвання трудового договору.

- Допустила чи ні порушення трудового законодавства обласна адміністрація?

- Вирішить дану справу.

Задача 14

У правилах внутрішнього трудового розпорядку обчислювального центру обласної державної адміністрації містяться пункти, що передбачають переведення на нижче оплачувану роботу строком до 1 місяця, позбавлення відпустки за прогул без поважної причини, накладення штрафу в розмірі місячної заробітної плати на особу, яка з'явилася на роботу в нетверезому стані.

Чи правомірні дії адміністрації і профспілки обчислювального центру?

Дайте правову оцінку і обґрунтуйте свою відповідь нормами КЗпП України та іншими нормативними актами.

Задача 15

Кравченко - замісник завідуючого фінансовим відділом районної державної адміністрації був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані за пунктом 7 статті 40 КЗпП України. Кравченко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що в нетверезому стані він знаходився після закінчення робочого дня.

Який порядок звільнення з роботи державних службовців і який порядок накладення стягнень по КЗпП України і Закону України “Про державних службовців”?

Яке рішення повинен винести суд?

Задача № 16

На приватному підприємстві «Озон» немає колективного договору. На вимогу працівників укласти такий договір, директор підприємства заявив, що колективний договір не може бути укладений із-за відсутності на підприємстві профспілкової організації.

Чи правомірна заява директора підприємства?

Хто може бути сторонами колективного договору?

Чи передбачена відповідальність за ухилення від укладення трудового договору?

Задача № 17

Водій автотранспортного підприємства Цимбал був затриманий працівником ДАІ у вільний від роботи час за керування власним автомобілем у нетверезому стані, за що був позбавлений права керування транспортними засобами строком на 1 рік.

Чи є цей факт підставою для розірвання з Цимбалом трудового договору?

Якщо так, то за яких умов?

Задача № 18

Колективним договором на заводі «Харчпроммаш» встановлений 36-годинний робочий тиждень.

На заводі «Хімволокно» працівникам фарбувального цеху, де шкідливі умови праці, встановлено 36-годинний робочий тиждень.

На заводі «Електрон» за угодою між директором і групою працівників, останнім установлено 36-годинний робочий тиждень.

Які види робочого часу встановлені на цих підприємствах?

Задача № 19

Директор друкарні наказом від 8 червня звільнив з роботи друкаря Протасова за відмову від поїздки для приймання друкарської машинки, що мало місце 10 травня. За рішенням суду, куди звернувся Протасов, він був поновлений на роботі. 20 червня директор видав наказ про поновлення Протасова на роботі і одночасно цим наказом оголосив йому догану.

Чи правомірно оголошена догана?

Задача № 20

Перевіркою контрольно-ревізійного управління фінансово-господарської діяльності підприємства за дворічний період було встановлено десять фактів порушення фінансової дисципліни головним бухгалтером підприємства. На підставі акта КРУ головного бухгалтера було звільнено за систематичне невиконання покладених на нього трудових обов'язків.

Чи правомірно було застосоване дисциплінарне стягнення?

Задача № 21

Головний бухгалтер заводу «Аргон» Любченко з метою своєчасного складання та здачі річного звіту протягом тижня залишалась працювати після закінчення робочого дня на підприємстві.

Чи буде ця робота вважатися надурочною?

Задача №22

Проценко А.К. старший бухгалтер Одеської обласної адміністрації подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Через два тижні адміністрація заявила, що не може знайти на цю посаду іншого спеціаліста, відмовилася приймати бухгалтерську документацію і видавати їй трудову книжку.

Проценко А.К. звернулася до юридичної консультації за роз'ясненням: чи може вона самовільно залишити роботу і куди їй потрібно звернутися з вимогою про розірвання трудового договору.

- Допустила чи ні порушення трудового законодавства обласна адміністрація?

- Вирішить дану справу.

Задача №23

У правилах внутрішнього трудового розпорядку обчислювального центру обласної державної адміністрації містяться пункти, що передбачають переведення на нижче оплачувану роботу строком до 1 місяця, позбавлення відпустки за прогул без поважної причини, накладення штрафу в розмірі місячної заробітної плати на особу, яка з'явилася на роботу в нетверезому стані.

Чи правомірні дії адміністрації і профспілки обчислювального центру?

Дайте правову оцінку і обґрунтуйте свою відповідь нормами КЗпП України та іншими нормативними актами.

Задача 25

Кравченко - замісник завідуючого фінансовим відділом районної державної адміністрації був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані за пунктом 7 статті 40 КЗпП України. Кравченко звернувся до суду з позовом

про поновлення на роботі, посиляючись на те, що в нетверезому стані він знаходився після закінчення робочого дня.

Який порядок звільнення з роботи державних службовців і який порядок накладення стягнень по КЗпП України і Закону України “Про державних службовців”?

Яке рішення повинен винести суд?

ТЕСТИ

З ТРУДОВОГО ПРАВА

1. За якими основними критеріями розмежовуються галузі права?

- а) за предметом і методом;
- б) за джерелами і принципами;
- в) за принципами і цілями.

2. Які відносини є предметом трудового права?

- а) будь-які відносини, пов'язані з працею;
- б) тільки індивідуальні трудові відносини;
- в) трудові та інші тісно пов'язані з трудовими відносини.

3. Чи регулює трудове право працю членів кооперативів, селянських (фермерських) господарств?

- а) регулює в повному обсязі;
- б) не регулює зовсім;
- в) регулює тільки порядок надання гарантій щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів.

4. Чи можуть володіти трудовою правосуб'єктністю організації, які мають статус юридичної особи?

- а) так;
- б) ні.

5. Чи зобов'язана профспілка захищати індивідуальні інтереси працівника, який не є членом цієї профспілки?

- а) так;
- б) ні.

6. Чи має право профспілкова організація підприємства звертатися до суду в разі невиконання її вимог власником або уповноваженим органом?

- а) так;
- б) ні.

7. У яких випадках профспілка може представляти інтереси члена профспілки?

- а) тільки для вирішення трудових спорів;
- б) для захисту трудових та соціально-економічних прав;
- в) для захисту будь-яких прав та законних інтересів члена профспілки.

8. У який термін має бути підписаний уповноваженими представниками колективний договір з моменту його схвалення?

- а) протягом 10 днів;
- б) не пізніше, як через 5 днів;
- в) не пізніше, як через 15 днів.

9. Який орган схвалює колективний договір?

- а) власник або уповноважений їм орган;
- б) профспілковий комітет або інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган;
- в) загальні збори (конференція) трудового колективу.

10. З якого моменту колективний договір набуває чинності?

- а) з моменту його схвалення;
- б) з моменту його підписання;

в) з моменту його повідомної реєстрації.

11. Хто здійснює контроль за виконанням колективного договору?

- а) орган повідомної реєстрації;
- б) сторони, які уклали колективний договір чи уповноважені ними представники;
- в) вищестоящий профспілковий орган.

12. У який термін сторони, що підписали колективний договір, звітують про його виконання?

- а) щомісячно, не пізніше 5 числа наступного місяця;
- б) не рідше, як раз у квартал;
- в) щорічно, у рядки, передбачені колективним договором.

13. Яким чином визначається сфера застосування контракту, як особливої форми трудового договору?

- а) сторонами трудового договору;
- б) законодавством України;
- в) законами України.

14. У яких випадках укладається строковий трудовий договір?

- а) у будь-яких випадках за угодою сторін;
- б) тільки у випадках, коли трудовий договір не може бути укладений на невизначений рядків.

15. У якій формі укладається трудовий договір з роботодавцем - фізичною особою?

- а) в усній формі;
- б) у письмовій формі;

в) у будь-якій формі за угодою сторін.

16. У якому органі підлягає реєстрації трудовий договір, укладений з роботодавцем - фізичною особою?

- а) у службі зайнятості за місцем проживання роботодавця;
- б) у райдержадміністрації за місцем проживання працівника;
- в) у профспілковому органі.

17. На який термін може застосовуватись випробування для робітника?

- а) не більше одного місяця;
- б) не більше трьох місяців;
- в) не більше шести місяців.

18. Чи зобов'язаний власник або уповноважений їм орган обмежувати спільну роботу родичів на підприємстві недержавної форми власності?

а) зобов'язані, якщо ці родичі є близькими й перебувають у безпосередньому підпорядкуванні;

б) не зобов'язаний, але має право;

в) зобов'язаний у будь-якому випадку, незалежно від форми власності підприємства.

19. Дайте найбільш повний перелік із вказаних категорій працівників, до яких не може застосовуватись випробування:

- а) до сезонних і тимчасових працівників;
- б) до осіб, що не досягли 18 років;
- в) до молодих спеціалістів і молодих робітників;
- г) до категорій, вказаних у п. а), б), в);
- д) до категорій вказаних у п. б), в).

20. У який термін винний бути повідомлений працівник про зміну істотних розумів праці?

- а) не пізніше, ніж за один місяць;
- б) не раніше, як за два місяці;
- в) не пізніше, як за два місяці.

21. У яких випадках працівник може бути переведень на інше робоче місце?

- а) за наявності згоди працівника;
- б) у разі виробничої споживи, якщо це не протипоказано працівникові за станом здоров'я;
- в) у будь-яких випадках.

22. Чи потребується згода працівника для переведення його на іншу роботу в разі простою?

- а) не потребується;
- б) потребується в разі переведення працівника на інше підприємство;
- в) потребується в будь-якому випадку.

23. На який термін працівник може бути переведень на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, для ліквідації наслідків виробничої аварії?

- а) до одного місяця;
- б) до двох місяців;
- в) на всю годину ліквідації таких наслідків.

24. У яких випадках неповнолітній працівник може бути переведень на іншу роботу без його згоди?

- а) у разі виробничої необхідності;
- б) у разі простою;

- в) для відведення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій;
- г) у випадках, передбачених п. а), б), в);
- д) не може взагалі.

25. На який термін працівник може бути переведений за його згодою на інше підприємство в разі простою?

- а) на всю годину простою;
- б) не більше одного місяця;
- в) не більше двох місяців.

26. Чи є зміна підпорядкованості підприємства підставою для припинення трудового договору?

- а) так;
- б) ні.

27. Чи має працівник право розірвати трудовий договір за власним бажанням у визначений їм рядків у разі невиконання роботодавцем розумів колективного договору?

- а) так;
- б) ні.

28. У який термін працівник винний повідомити роботодавця про розірвання трудового договору за власним бажанням без поважних причин?

- а) за два тижні;
- б) за один місяць;
- в) за два місяці.

29. Чи допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого їм органу в період перебування працівника у відпустці?

- а) не допускається взагалі;
- б) допускається;
- в) допускається у випадку повної ліквідації підприємства.

30. З яких названих підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого їм органу не потребує попередньої згоди профспілкового органу?

- а) вчинення розкрадання за місцем роботи;
- б) у разі вчинення прогулу;
- в) у разі появи на роботі в нетверезому стані;
- г) у всіх названих випадках потребується попередня згода профспілкового органу.

31. За яких підстав припинення трудового договору виплачується працівникові вихідна допомога?

- а) угода сторін;
- б) переведення працівника за його згодою на інше підприємство;
- в) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

32. У який термін працівники мають бути попередженими про наступне вивільнення?

- а) не раніше ніж за два місяці;
- б) не пізніше ніж за два місяці;
- в) не пізніше ніж за місяць.

33. Яка максимальна тривалість робочого години встановлена для працівників віком від 16 до 18 років?

- а) 40 часів на тиждень;
- б) 36 часів на тиждень;
- в) 24 години на тиждень.

34. Для якої з названих категорій працівників встановлюється скорочена тривалість дня?

- а) вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей віком до трьох років;
- б) для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці;
- в) працівникам, що не досягай 21 долі.

35. Якові категорію працівників заборонене залучати до роботи в нічний годину?

- а) осіб до 21 долі;
- б) жінок, що мають дітей віком до 14 років чи дитину-інваліда;
- в) вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років.

36. Чи може встановлюватися неповний робочий година за угодою між працівником і роботодавцем?

- а) так;
- б) ні.

37. Чи тягне робота на умовах неповного робочого години будь-які обмеження обсягу трудових прав працівників?

- а) так;
- б) ні;
- в) тривалість щорічної відпустки зменшується.

38. Якою має бути тривалість перерви в роботі між змінами?

- а) не менше 12 часів;
- б) не менше подвійної тривалості години роботи в попередній зміні.

39. Чи можуть залучатися до надурочних робіт жінки, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда?

- а) не можуть взагалі;
- б) можуть;
- в) можуть залучатися лише за їх згодою.

40. Які граничні норми застосування надурочних робіт?

- а) не повинні перевищувати для шкільного працівника чотирьох часів протягом двох днів підряд;
- б) не повинні перевищувати чотирьох часів у день;
- в) не повинні перевищувати чотирьох часів у робочий день і восьми часів у вихідний день.

41. Чи можуть працівники використовувати година обідньої перерви на свій розсуд та відлучатися з місця роботи?

- а) так;
- б) ні.

42. Яка тривалість щотижневого безперервного відпочинку?

- а) не менше 48 часів;
- б) не менше 42 часів;
- в) не менше 40 часів.

43. Як здійснюється компенсація за роботою у вихідний день?

- а) наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі в подвійному розмірі, за згодою сторін;
- б) тільки в грошовій формі в подвійному розмірі;
- в) тільки наданням іншого дня відпочинку.

44. Якої тривалості надаються щорічні відпустки?

- а) не менше 15 робочих днів;
- б) не менше 24 календарних днів;
- в) не менше 30 календарних днів.

45. Який стаж роботи дає право на щорічну відпустку за певний рік роботи?

- а) після закінчення 6 місяців безперервної роботи;
- б) після закінчення 11 місяців безперервної роботи;
- в) після закінчення одного долі безперервної роботи.

46. Чи допускається відкликання працівника з відпустки без згоди на це працівника?

- а) так;
- б) ні.

47. Чи допускається заміна відпустки повної тривалості грошовою компенсацією?

- а) допускається в будь-якому випадку;
- б) не допускається взагалі;
- в) допускається у випадку звільнення працівника, який не використав відпустки.

48. Чи допускається компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу?

- а) так;
- б) ні.

49. Чи мають право працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію)?

- а) так;
- б) ні.

50. Яка матеріальна відповідальність настає в разі завдання матеріальної шкоди підприємству працівником не при виконанні їм трудових обов'язків?

- а) повна;
- б) обмежена.

51. Чи може бути притягнутий до матеріальної відповідальності працівник за шкоду, завдану їм підприємству, установі, організації поряд з притягненням його за це до дисциплінарної відповідальності?

- а) так;
- б) ні.

52. Які з названих стягнень можуть бути застосовані за порушення трудової дисципліни?

- а) зауваження;
- б) догана;
- в) переведення на нижче оплачувану роботу;
- г) всі названі в п. а), б);

д) всі названі в п. а), б), в).

53. Не пізніше якого терміну з дня вчинення провини може бути накладено дисциплінарне стягнення?

- а) трьох місяців;
- б) шести місяців;
- в) одного долі.

54. Чи можуть застосовуватись заходи заохочення протягом рядок дії дисциплінарного стягнення?

- а) так;
- б) ні.

55. Чи дозволяється видача замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання?

- а) так;
- б) ні.

56. Чи дозволяється застосування праці осіб молодше 18 років на підземних роботах?

- а) дозволяється;
- б) забороняється;
- в) дозволяється тільки за їх згодою.

57. У який період надаються щорічні відпустки працівникам молодше 18 років?

- а) у зручний для них година;

- б) у літній година;
- в) за графіком, незалежно від їх бажання.

58. У який термін працівник має право звернутись до суду в справі про звільнення?

- а) у тримісячний термін з дня, коли він дізнався або винний був дізнатися про своє звільнення;
- б) у місячний рядків з дня вручення йому копії наказу або з дня видачі трудової книжки.

59. У який термін працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати?

- а) без обмеження будь-яким строком;
- б) протягом рядок позовної давності;
- в) протягом тримісячного терміну з дня, коли працівник дізнався чи винний був дізнатися про відмову у виплаті йому заробітної плати.

60. У який термін може бути оскаржено до суду рішення комісії по трудових спорах?

- а) у місячний термін;
- б) у тримісячний термін;
- в) у десятиденний термін.

СЛОВНИК

АДМІНІСТРАТИВНА ЮРИСДИКЦІЯ - діяльність органів державного управління та їх службових осіб у вирішенні індивідуальних адміністративних спорів та застосуванні відповідних юридичних санкцій в адміністративному порядку (без звернення до суду). Адміністративна юрисдикція є складовою правоохоронної діяльності органів управління. Вона здійснюється за правилами адміністративного процесу з урахуванням підвідомчості справ про адміністративні правопорушення в такій послідовності: порушення адміністративної справи, розгляд її по суті, прийняття рішення, оскарження та перегляд рішення, виконання рішення.

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО — одна з профільних, фундаментальних галузей правової системи України. Адміністративне право визначається як сукупність юридичних норм та правових інститутів, призначених для регулювання суспільних відносин, що складаються у зв'язку з виконавчо-розпорядчою діяльністю органів виконавчої влади та здійснення іншими органами діяльності управлінського характеру. Предметом правового регулювання адміністративного права виступають суспільні відносини управлінського характеру, що складаються у сфері державного управління в процесі практичної реалізації завдань і функцій виконавчої влади. Методом правового регулювання виступають способи та прийоми юридичного впливу на регулювання суспільних відносин, суть яких зводиться до встановлення певного порядку дій, заборони певних дій під страхом застосування відповідних юридичних засобів впливу; надання можливості вибору одного з варіантів належної поведінки, передбачених адміністративно-правовою нормою; надання можливості діяти за своїм бажанням у межах, передбачених адміністративно-правовою нормою.

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ (адміністративний проступок) — протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на державний або громадський порядок, власність, права і свободи

громадян, на встановлений порядок управління і за яку законодавством передбачено адміністративну відповідальність. До адміністративних правопорушень належить порушення громадського порядку, правил дорожнього руху, санітарних, протипожежних, митних правил, правил використання засобів вимірювань, укладення неправомірних угод між підприємцями тощо.

АДМІНІСТРАТИВНИЙ АРЕШТ - один із видів адміністративного стягнення, який застосовується лише у виняткових випадках за окремі види адміністративних правопорушень на строк до п'ятнадцяти діб. А адміністративний арешт призначається місцевим судом (суддею місцевого суду). Адміністративний арешт не може застосовуватися до вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до дванадцяти років, до осіб, які не досягли вісімнадцяти років, до інвалідів першої і другої груп, до військовослужбовців і призваних на збори військовозобов'язаних, а також осіб рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ.

АДМІНІСТРАТИВНЕ СТЯГНЕННЯ - міра відповідальності за здійснення адміністративного правопорушення. КПАП передбачені наступні адміністративні стягнення: а) попередження; б) штраф; в) платне вилучення предмета, що з'явився знаряддям здійснення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення; г) конфіскація предмета, що з'явився знаряддям здійснення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення; д) позбавлення спеціального права, наданого даному громадянину (права керування транспортними засобами, права полювання); е) виправні роботи; ж) адміністративний арешт; з) адміністративне видворення за межі України іноземного громадянина або особи без громадянства.

АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ - відповідальність фізичних і юридичних осіб за здійснення адміністративного правопорушення.

АДМІНІСТРАТИВНІ ВИРОБНИЦТВА - сукупність адміністративно-процесуальних норм, що регламентують порядок розгляду і вирішення однорідних груп управлінських справ. У науці адміністративного

права виділяються виробництва: по пропозиціях, заявам і скаргам громадян; по справах про заохочення; по справах про дисциплінарні провини; по справах про адміністративні правопорушення.

АКТИ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ - юридична форма здійснення повноважень органів державної влади. Форма актів органів державної влади (закон, постанова, інструкція, указ, наказ та ін.), порядок їх видання і набуття чинності залежать від належності органу, що видає акт, до тієї чи іншої гілки влади та від його компетенції і встановлюються законом або іншим нормативним актом. Акти органів державної влади можуть бути нормативними (містять загальнообов'язкове правило поведінки, адресовані невизначеному колу суб'єктів і розраховані на багаторазове застосування, напр. закон про громадянство, правила прийому до навчальних закладів тощо) і правозастосовчими (спрямовані на врегулювання конкретних відносин, індивідуально визначеним учасникам яких адресовані та розраховані на одноразове застосування, напр. указ про прийняття конкретної особи до громадянства, наказ про зарахування конкретної особи до навчального закладу тощо). Нормативні акти органів державної влади за юридичною силою поділяються на закони (приймаються законодавчим органом і мають вищу юридичну силу) та підзаконні акти (приймаються іншими органами державної влади і не можуть суперечити законам). Правозастосовчі акти органів державної влади завжди є підзаконними актами.

ВИКОНАВЧЕ ПРОВАДЖЕННЯ - сукупність процесуальних дій державних виконавців та всіх осіб, що беруть участь у виконанні, спрямованих як на примусову, так і на добровільну реалізацію суб'єктивних прав та законних інтересів, які підтверджуються відповідними постановами судових та інших юрисдикційних органів.

ВИКОНАВЧІ ДОКУМЕНТИ - письмові документи встановленої форми і змісту, що є підставою для порушення виконавчого провадження і діяльності державних виконавців, перелік яких визначається Законом України "Про виконавче провадження" та міжнародними угодами. До виконавчих документів

належать виконавчі листи, виконавчі написи нотаріусів, накази господарських судів, рішення Міжнародного комерційного арбітражного суду та Морської арбітражної комісії при Торгово-промисловій палаті України, посвідчення комісій з трудових спорів підприємств та ін.

ВИНА — психічне ставлення особи до свого протиправного діяння та його суспільне небезпечних наслідків. В українському кримінальному праві вина є головною ознакою суб'єктивної сторони складу злочину та однією з підстав кримінальної відповідальності. Вина виступає у формі умислу чи необережності.

Умисна форма вини — це така форма вини, коли злочин вважається скоєним умисно, тобто особа, яка його вчинила, усвідомлювала суспільне небезпечний характер свого діяння (дії чи бездіяльності), передбачала його шкідливі наслідки і хотіла їх настання або свідомо це допускала. Умисел характеризується двома моментами: інтелектуальним (усвідомлення суб'єктом суспільне небезпечного характеру свого діяння та передбачення його шкідливих наслідків) та вольовим (прагнення настання шкідливих наслідків свого діяння чи свідоме їх допущення). Залежно від змісту цих моментів умисна В. поділяється на види: прямий та непрямий (евентуальний) умисел. За прямого умислу особа: усвідомлює суспільне небезпечний характер свого діяння; передбачає настання суспільне небезпечних наслідків свого діяння; хоче їх настання. За непрямого умислу особа: усвідомлює суспільне небезпечний характер свого діяння; передбачає настання суспільне небезпечних наслідків свого діяння; не хоче, але свідомо допускає настання таких наслідків. **Необережна форма вини** — у теорії українського кримінального права поділяється на два види: злочинна самовпевненість та злочинна недбалість. Інтелектуальний момент злочинної самовпевненості полягає в тому, що суб'єкт передбачає настання суспільне небезпечних наслідків свого діяння, а вольовий момент характеризується тим, що особа легковажно розраховує на відвернення цих наслідків. Психологічним підґрунтям вольового моменту злочинної самовпевненості є невинуватість

перебільшення власних здібностей, навичок, фізичної сили тощо й неадекватна оцінка обставин, за яких особа приймає рішення та діє. При злочинній недбалості особа: не передбачає можливості настання суспільне небезпечних наслідків своєї дії чи бездіяльності; може їх передбачити (поле цього передбачення окреслюється психофізіологічними даними особи); повинна була передбачити такі наслідки (що визначається наявністю спеціальних правил поведінки, зафіксованих у актах законодавства, спеціальних нормах тощо). В разі відсутності у діях особи вини йдеться про казус (випадок), що виключає притягнення до кримінальної відповідальності. В українському цивільному праві вина визнається умовою відповідальності за порушення зобов'язань. За загальним правилом особа, яка не виконала зобов'язання або виконала його неналежним чином, несе відповідальність лише за наявності вини у формі умислу чи необережності. Винятки з цього правила встановлюються законом чи договором. Відсутність вини доводиться особою, яка порушила зобов'язання.

У міжнародному публічному праві вина тлумачиться як факт учинення суб'єктом міжнародного права протиправного діяння, яке тягне міжнародно-правову відповідальність.

ВИПРАВНІ РОБОТИ — за законодавством України вид покарання, не пов'язаний з позбавленням волі. Призначається на строк від шести місяців до двох років. Відбувається за місцем роботи засудженого. Із заробітку засудженого до виправних робіт здійснюється відрахування до державного бюджету в розмірі, визначеному вироком суду, від 10 до 20 відсотків. Виправні роботи можуть бути замінені непрацездатним особам на штраф у розмірі трьох установлених законодавством неоподаткованих мінімумів доходів громадян за один місяць виправних робіт. Вони не застосовуються до вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, до непрацездатних, до осіб, що не досягли шістнадцяти років, та тих, що досягли пенсійного віку, і деяких інших осіб (ст. 57 КК України).

ГЛАВА УРЯДУ — керівник найвищого колегіального органу виконавчої влади в державі. В різних державах може мати різні назви: прем'єр-міністр, голова ради міністрів, федеральний канцлер і т. п. Призначається главою держави або обирається парламентом, або призначається главою держави за згодою парламенту. В президентських республіках главою уряду офіційно є президент. В Україні глава уряду (Прем'єр-міністр) призначається президентом за згодою Верховної Ради України. Глава Уряду формує уряд, здійснює призначення та звільнення його членів або вносить відповідні пропозиції главі держави.

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ — за конституційним правом — об'єднання громадян для задоволення й захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів. Засновниками громадської організації можуть бути громадяни України, громадяни інших держав, особи без громадянства, які досягли 18 років, а молодіжних та дитячих організацій — 15-річного віку. Громадські організації діють на основі статуту. Законодавство про громадські організації складається з Конституції України, Закону України "Про об'єднання громадян" (1992) та актів законодавства, прийнятих відповідно до закону.

ДЕРЖАВНА ВЛАДА — здатність суб'єктів, що виступають від імені держави, впливати на поведінку людей та їхніх об'єднань за допомогою державного апарату. За своєю сутністю державна влада є знаряддям здійснення волі панівної частини суспільства в межах усієї країни і проявляється у вигляді системи публічно-політичних відносин владарювання і підпорядкування, які забезпечуються можливістю застосування примусу з боку державновладних структур. Державна влада є особливим різновидом соціальної влади і має такі ознаки: поширюється на усе суспільство; має публічно-політичний характер; забезпечується можливістю застосування державного примусу; здійснюється від імені держави спеціальними суб'єктами (органами держави та їхніми посадовими особами); існує завдяки встановленню і стягненню системи податків; запроваджує розподіл населення за територіальною ознакою. В

Україні державна влада здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову.

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ - цілеспрямована, підзаконна, юридично-владна форма діяльності органів виконавчої влади щодо реалізації завдань і функцій держави у сфері господарського, економічного, соціально-культурного та адміністративно-політичного будівництва у державі.

ЗАЯВА — офіційне звернення особи (чи кількох осіб) в установу чи до посадової особи, не пов'язане, на відміну від скарги, з порушенням прав і законних інтересів громадянина і не містить тому вимог про усунення таких порушень. Це може бути заява про прийом на роботу, про звільнення за власним бажанням, про надання відпустки, про надання житлової площі і т. п., а також, напр., заява, що містить пропозиції щодо ліквідації недоліків у роботі підприємств, установ та організацій. Конституція України закріплює право громадян на внесення в державні і громадські організації пропозицій щодо поліпшення їхньої роботи. Заяви подаються в письмовій чи усній формі; розглядаються в установленому законодавством порядку.

ІНСТРУКЦІЯ (лат. *instructio* — введення, настанова) - 1) підзаконний нормативний акт, що видається міністерствами, керівниками інших центральних та місцевих органів державного управління в межах їхньої компетенції на основі і для виконання законів, указів, постанов і розпоряджень уряду та актів вищестоящих органів державного управління; 2) зведення правил, які регламентують виробничо-технічну діяльність.

КЛОПОТАННЯ — 1) офіційне прохання або подання, адресоване державним органам чи вищестоящій громадській організації; 2) офіційне прохання про здійснення процесуальних дій чи прийняття рішень, звернене до органів дізнання, слідчого, прокурора чи суду. В цивільному процесі право на заяву клопотання мають позивач, відповідач, треті особи та інші учасники процесу, їхні представники, прокурор, уповноважений органів державного управління, організацій, профспілок, інших громадських організацій, громадяни, що звернулися до суду з метою захисту прав інших осіб; у кримінальному процесі

— підозрюваний, обвинувачений, їхні законні представники, захисник, потерпілий, цивільний позивач, цивільний відповідач, їхні представники, прокурор.

КОДЕКС — (від лат. *codex* — навоскована дощечка для письма, книга) — систематизований законодавчий акт, у якому містяться норми певної галузі права (напр., Цивільний Кодекс, Кримінальний Кодекс). Правові норми в кодексі викладаються в порядку, який відображає систему даної галузі права.

МІСЦЕВІ ОРГАНИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ - сукупність державних органів, які здійснюють державну діяльність на місцевому рівні. До них належать: місцеві державні адміністрації, відповідні суди, органи прокуратури. Організація, повноваження й порядок діяльності місцевих органів державної влади визначаються Конституцією та законами України.

НАКАЗ — в Україні акт управління, що видається керівниками міністерств, відомств, відділів та управлінь місцевих рад народних депутатів, а також керівниками об'єднань, установ, організацій, підприємств. За юридичною природою наказ може бути нормативним актом управління, що містить норми права, які регулюють певні суспільні відносини (напр., про призначення на посаду певної особи). З ряду питань керівники установ можуть видавати наказ лише за згодою профкому (про звільнення працівника з ініціативи адміністрації та ін.). Наказ вступає в силу з моменту його видання.

НОРМА ПРАВА — форма прояву права у вигляді санкціонованих державою обов'язкових правил загального характеру (закон, указ, декрет, постанова) в певній галузі суспільних відносин. Регулююча роль норми права полягає в тому, що суб'єкт права діє відповідно до її приписів або вимагає від інших осіб відповідної поведінки, а також у тому, що порушення її вимог зумовлює застосування заходів впливу держави до правопорушника. Норми права поділяються на норми позитивного регулювання, які встановлюють можливість або необхідність щось робити; норми правоохоронні, які забезпечують дію інших норм і встановлюють відповідальність за їх порушення; норми-визначення; норми-принципи. Інший поділ передбачає

норми імперативні, якими точно визначаються права та обов'язки суб'єктів права; диспозитивні, які діють у разі не встановлення сторонами шляхом угоди своїх прав та обов'язків; і банкетні, які відсилають до встановлених іншими актами правил. Норми права поділяються також на норми загальної дії і місцевої дії, постійні і тимчасові, загальні і спеціальні.

НОРМАТИВНИЙ АКТ — офіційний письмовий документ, який приймають суворо визначені законом органи і яким встановлюються, змінюються або скасовуються норми права. Нормативні акти мають чітку ієрархічну супідрядність і у зв'язку з цим різну юридичну силу. За цією ознакою поділ нормативний акт має такий вигляд: конституція, закони (приймаються вищим органом державної влади або шляхом референдуму), підзаконні акти. Останні також мають істотну ієрархічність — від загальнообов'язкових указів, декретів, постанов до відомчих наказів та інструкцій і рішень місцевих органів.

ОСКАРЖЕННЯ ДІЙ СЛУЖБОВИХ ОСІБ - чинне законодавство передбачає право громадян оскаржувати дії службових осіб, державних і громадських органів. Законом передбачено, що скарги подаються в ті органи або тим службовим особам, яким безпосередньо підпорядковані установи, організації чи службові особи, дії яких оскаржуються. Скарги мають бути розглянуті в терміни згідно з чинним законодавством. Конституція України передбачає можливість судового Оскарження дій службових осіб, здійснених з порушенням закону, з перевищенням повноважень, які ущемляють права громадян, а також постанов органів і службових осіб у справах адміністративних порушень, дій нотаріусів, державних органів, службових осіб.

ПІДЗАКОННИЙ АКТ — правовий акт компетентного органу державної влади чи уповноваженого державою іншого суб'єкта, що приймається на основі і для виконання законів. До підзаконних актів належать Укази Президента України, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України, акти Національного банку України, міністерств, державних комітетів та інших

органів виконавчої влади, рішення судів, акти органів місцевого самоврядування.

ПОЗБАВЛЕННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ПРАВ - один із видів адміністративних стягнень, яке застосовується на строк до трьох років за грубе або систематичне порушення порядку користування цим правом (напр., управління транспортними засобами, полювання). Позбавлення спеціальних прав не застосовується, коли користування цими правами є життєвою необхідністю для громадянина (напр., промислове полювання, управління транспортом інвалідами).

ПОСТАНОВА УРЯДУ — акт управління загально нормативного змісту, який видається Кабінетом Міністрів України в межах його компетенції, на основі і на виконання Конституції України, Указів Президента України. Постанова уряду підписується Прем'єр-міністром України.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ - форма регулювання суспільних відносин, яка забезпечує відповідність поведінки їхніх учасників вимогам і дозволам, що містяться у нормах права. Механізм правового регулювання містить такі елементи, як правові норми, правові відносини, правова відповідальність, правова свідомість та ін. Позитивна реакція на вимоги й дозволи утворює правомірну поведінку суб'єктів суспільних відносин. Поведінка, що відхиляється від установлених норм, утворює правопорушення.

ПРАВОВИЙ АКТ, юридичний акт — офіційний письмовий документ, що породжує певні правові наслідки, створює юридичний стан і спрямований на регулювання суспільних відносин. Правові акти поділяються на нормативні акти, які встановлюють норми права, що регулюють певну сферу суспільних відносин, та індивідуальні акти, що породжують конкретні права та обов'язки для конкретних суб'єктів права (ордер на квартиру, наказ про прийняття на роботу, угода про купівлю-продаж, вирок суду, призначення пенсії тощо).

ПРАВОПОРЯДОК — відповідність суспільних відносин приписам норм права. Правопорядок встановлюється і здійснюється на підставі правових

норм і характеризується рівнем дотримання законності всіма громадянами і службовими особами, забезпечення та реалізації суб'єктивних прав. Правопорядок передбачає також рішуче реагування на будь-яке порушення правових норм і конституційних принципів.

ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ — наявність у особи водночас правоздатності й дієздатності (право дієздатності), тобто здатності не лише отримувати права та обов'язки, а й своїми діями набувати прав і створювати для себе юридичні обов'язки, а також нести відповідальність за скоєні правопорушення. Набуття правосуб'єктності фізичними особами прямо передбачається законом, тобто встановлюється, коли саме правоздатна особа набуває дієздатності (право брати участь у виборах, право брати шлюб, можливість кримінальної відповідальності тощо). Юридичні особи набувають правосуб'єктність завжди з моменту їх утворення.

СКАРГА — звернення в усній чи письмовій формі до офіційного органу влади чи службової особи з приводу порушення охоронюваних законом інтересів громадян.

СЛУЖБОВА ОСОБА — особа, яка постійно чи тимчасово здійснює функції представника влади, а також обіймає постійно чи тимчасово на підприємстві, в установі чи організації, незалежно від форми власності, посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або виконує такі обов'язки за спеціальним повноваженням.

СЛУЖБОВЦІ — категорія працівників, робота яких пов'язана з керівництвом, напрацюванням необхідних рішень, підготовкою та обробкою інформації тощо та які обіймають відповідні посади в державних, громадських, комерційних та інших установах, підприємствах, організаціях. За характером роботи службовці поділяються на три категорії: керівники, спеціалісти і технічні виконавці. Кожна з категорій у свою чергу поділяється на групи. Кваліфікаційні характеристики посад з правами та обов'язками службовців містяться в посадових інструкціях.

УКАЗ — в Україні та багатьох інших країнах назва найважливіших актів, що видаються главою держави (президентом) для введення режиму надзвичайного чи воєнного стану, призначення чи звільнення з посади вищих посадових осіб, нагородження орденами та медалями, присвоєння почесних звань тощо. Указ за загальним правилом не може суперечити конституції та законам держави, в якій він діє. Аналогічні укази акти в західних державах найчастіше називаються декретами (в США — виконавчими директивами).

УРЯД — найвищий виконавчий орган держави. Уряд, який іноді називають Радою або Кабінетом Міністрів, очолює або президент (у президентських республіках), або прем'єр-міністр (у парламентських державах і монархіях). Уряд може бути однопартійним чи коаліційним. Порядок формування уряду залежить від форми правління. Члени уряду (міністри, міністри без портфеля, державні міністри, державні секретарі) керують органами і управління.

ШТРАФ (нім. Strafe — покарання) — грошове стягнення, захід матеріального впливу, що застосовується у випадках і в порядку, встановлених законом або договором. У цивільному праві штраф є видом відповідальності, визначається у твердій сумі або у відсотку від суми порушеного зобов'язання. У кримінальному праві штраф застосовується як основна або додаткова міра покарання, а також у разі заміни судом невідбутої частини покарання на більш м'яку та в деяких інших випадках. Як адміністративне стягнення штраф може накладатися на осіб, винних у скоєнні адміністративних правопорушень. Штраф може накладатися судом у випадках і розмірах, передбачених процесуальним законодавством, за невиконання учасниками процесу своїх процесуальних обов'язків, порушення порядку судового засідання тощо. У фінансовому праві штраф застосовується як грошове стягнення за порушення фінансової дисципліни.

ЮРИДИЧНИЙ АКТ - офіційний письмовий документ, який зумовлює певні правові наслідки, створює юридичний стан. Юридичні акти спрямований на регулювання суспільних відносин. Юридичні поділяють на: нормативні акти, тобто такі, що містять норми права, які регулюють певну сферу суспільних

відносин, та індивідуальні (ненормативні) акти, що визначають права та обов'язки тільки тих суб'єктів, яким вони адресовані.

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ — передбачені законом конкретні обставини, які складають основу для виникнення (зміни, припинення) конкретних правовідносин. Поділяються на події і дії. Події — це юридичне значущі акти, що виникають незалежно від волі людей (природна смерть людини, загибель майна внаслідок стихійного лиха та ін.). Дії — це життєві факти, що є результатом свідомої діяльності людей. Вони в свою чергу поділяються на правомірні (відповідають правовим нормам) і неправомірні (суперечать закону, є правопорушеннями). Неправомірні дії поділяються на злочини, адміністративні, дисциплінарні та цивільні правопорушення. Усі види неправомірних дій є підставою для притягнення винних до юридичної відповідальності.