

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН У ПРИВАТНО-ПРАВОВІЙ СФЕРІ

О. В. Байло

к.ю.н., ст. викладач

ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ГІДНОСТІ

Одним із важливих теоретичних і практичних питань залишається питання про способи захисту працівником своєї гідності. Зазначені способи мають застосовуватися в рамках певної форми захисту – юрисдикційної або неюрисдикційної.

Проблеми форм та способів захисту трудових прав працівників досліджувалися у наукових працях В. С. Андреева, С. С. Алексеева, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, М. В. Вітрука, Л. Д. Воєводіна, Р. І. Денисова, В. В. Жернакова, Р. І. Іванової, Л. М. Колодкіної, А. П. Коренева, В. М. Кудрявцева, І. В. Лагутіної, М. І. Матузова, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Н. А. Семашко, Г. І. Чанишевої, В. В. Чернікова, В. Ш. Шайхатдинова, Л. С. Явича, О. М. Ярошенко та ін.

О. Є. Сонін розглядає спосіб захисту трудових прав як матеріально-правову вимогу, яка може бути висунута управненою особою до її контрагента у певних правовідносинах на випадок порушення, невизнання чи оспорення прав такої особи. Не має суттєвого значення, в який спосіб (в тому числі – через діяльність яких осіб та/або органів) ця вимога виконується [1; с. 265].

І. В. Лагутіна під способом захисту особистих немайнових трудових прав та інтересів працівників розуміє сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками (профспілкою, іншими представниками працівників) з метою захисту особистих немайнових трудових прав та інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних особистих немайнових трудових прав і компенсації моральної шкоди [2; с. 379]. Одним із основних способів захисту особистих немайнових трудових прав працівників вчена називає компенсацію моральної шкоди.

На нашу думку, під способами захисту гідності працівника слід розуміти закріплені законом матеріально-правові заходи примусового характеру, за допомогою яких здійснюються відновлення порушеного права, компенсація завданої шкоди.

Національне законодавство у сфері праці не визначає ані форм, ані способів захисту трудових прав працівників в цілому, так і гідності працівника зокрема. Для закріплення у трудовому законодавстві способів захисту трудових прав доцільно звернутися до норм ЦК України, якими передбачений досить об'ємний перелік захисту прав та інтересів.

Захист суб'єктивних цивільних прав може здійснюватися за допомогою різних способів. Під способами захисту цивільних прав розуміються закріплені законом матеріально-правові заходи примусового характеру, за допомогою яких здійснюється відновлення (визнання) порушених (оспорюваних) прав і вплив на правопорушника. Ст. 16 Цивільного кодексу України визначає способи захисту прав та інтересів.

Зазвичай в юридичній літературі прийнято розподіляти способи захисту на заходи захисту та відповідальності. Вони різняться між собою за підставами застосування, соціальним призначенням, функціями, які вони виконують. Заходи відповідальності, на відміну від заходів захисту, застосовуються, як правило, лише до винного порушника суб'єктивного права і знаходять вираз у додаткових обтяженнях у вигляді позбавлення правопорушника певних прав і покладання на нього додаткових обов'язків.

Серед способів захисту цивільних прав заходами відповідальності є, наприклад, відшкодування збитків, стягнення неустойки і компенсація моральної шкоди.

Серед найбільш ефективних цивільно-правових способів захисту честі, гідності, ділової репутації у літературі називаються визнання права, відновлення становища, яке існувало до порушення права, припинення дій, які порушують право, компенсація моральної шкоди, самозахист названих прав від їх порушень.

Отже, на відміну від трудового права, у цивільному праві діє галузевий механізм захисту цивільних прав та інтересів, який отримав належне законодавче закріплення. Не враховані здобутки цивільного законодавства в сфері захисту немайнових трудових прав і у проекті ТК України.

Втім, у трудових кодексах окремих зарубіжних країн вже включено спеціальні норми про захист трудових прав працівників, що закріплені в окремих статтях і главах.

Видається доцільним доповнити Книгу першу «Загальні положення» проекту ТК України окремою главою «Здійснення і захист трудових прав» і передбачити в статті «Захист трудових прав» наступні способи захисту зазначених прав судом або іншим органом з розгляду трудових спорів: 1) визнання права; 2) відтворення становища, що існувало до порушення права; 3) попередження або припинення дій, які порушують право або створюють загрозу для його порушення; 4) визнання недійсним акту органу державної влади або органу місцевого самоврядування; 5) незастосування судом акту органу державної влади або органу місцевого самоврядування, що суперечить закону; 6) самозахист права; 7) ставлення в обов'язок виконання зобов'язання в натурі; 8) припинення або зміна правовідносин; 9) стягнення з особи, яка порушила право, заподіяної майнової або моральної шкоди; 10) інші способи, встановлені законом.

Література:

1. Сонін О. Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав [Текст] / О.Є. Сонін // Держава і право: de lege praeterita, instante, futura: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 27-28 листопада 2009 р.). – Миколаїв: Іліон, 2009. – С. 264-271.
2. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав [Текст]: Монографія / І. В. Лагутіна. – Одеса: Фенікс, 2014. – 428 с.

Ю .О. Витяганець

асп.

науковий керівник: к.ю.н, доц. С. М. Клейменова

ПОНЯТТЯ ЛІЦЕНЗІЙНОГО ДОГОВОРУ

Визначення ліцензійного договору трактується вітчизняними та зарубіжними вченими по-різному. Різноманітність думок з цього приводу обумовлюється тим, що до недавнього часу, незважаючи на поширеність таких правочинів, була відсутня практика офіційного закріплення поняття ліцензійного договору. Тому це питання є предметом наукових досліджень та дискусій в багатьох розвинених країнах світу.

Спроби дати своє визначення ліцензійного договору містяться в працях М. Л. Городиського, І. Д. Іванова [1, с. 10] та А. Л. Косарева, які розглядають ліцензійний договір як ліцензію, що з позиції чинного законодавства є неправильним, оскільки Цивільний кодекс