

СОЛОВКОВ Ю. Митниця — захист інтересів народу, інтересів Держави. ....	3
МУРАШИН Г. Міжнародне сприяння здійсненню безпосередньої демократії. ....	6
<b>До розроблення нових кодексів</b>	
МАЛЯРЕНКО В., ПИЛИПЧУК П. Головні напрями розбудови кримінального судочинства, структура і зміст майбутнього КПК України. ....	11
<b>Питання теорії</b>	
ШАПОВАЛ В. Суб'єкти конституційного права України: постановка проблем теоретичного визначення. . .	21
МИХЕЄНКО Р. Виконавча влада і конституційні статуси Президента України та Кабінету Міністрів України	24
БЕЙКУН А. Структурно-функціональний аспект діяльності органів державного регулювання аграрного сектора національної економіки. ....	28
ЧАНИШЕВА Г. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах	31
<b>До адміністративно-правової реформи</b>	
ПОЛЄШКО А. Напрями реформування адміністративного права (за матеріалами другої національної науково-теоретичної конференції) . . . . .	35
<b>Державно-правове творення</b>	
ЖЕЛЕЗНЯК Н. Міністерство юстиції України — провідний орган у забезпеченні реалізації державної правової політики . . . . .	38
<b>Захист прав людини і громадянина</b>	
АНТОНОВИЧ М. Конвенція про захист прав людини і основних свобод у судах європейських держав та перспективи її застосування в Україні . . . . .	42
АНДРІЯНОВ К. До питання про юрисдикцію Європейського суду з прав людини . . . . .	46
БІЖКОВ О. Внутрішньодержавні нормативно-правові гарантії забезпечення прав та свобод національних меншин в Україні	51
ХАЛЬБОТА А. Класифікація конституційних особистих прав і свобод людини та громадянина . . . . .	55
<b>Право і економіка</b>	
ВОЛОВИК О. Вдосконалення правового регулювання правонаступництва внаслідок реорганізації юридичних осіб	58
ІЛЬНИЦЬКА Н. Оренда як правова форма використання земель у сучасний період: поняття, особливості, юридична природа . . . . .	60
<b>Судова практика</b>	
БОРОДІН М. Конституційне право громадянина на звернення до суду за захистом своїх прав . . . . .	65
БАЧУН О. Питання, які виникають при розгляді судами справ про адміністративні правопорушення	67
МАМЧУР В. Щодо кваліфікації злочинів за п. «в» ст. 93 КК України. . . . .	69
КОВАЛЬОВА В. Про процесуальні форми проведення судових експертиз . . . . .	73
<b>Прокурорсько-слідча практика</b>	
ЛІСОГОР В. Збереження таємниці досудового слідства: правове регулювання . . . . .	75
РОМАНОВ М., КОВКІН В. Перешкода та небезпека для руху як предмет дослідження в справах про дорожньо-транспортні події . . . . .	78
<b>Питання нормотворчості</b>	
ХАРИТОНОВ Є., ПІДОПРИГОРА О. Деякі міркування з приводу нормотворчості . . . . .	81
<b>Проблеми трудового законодавства</b>	
ГОНЧАРОВА Г., ЖЕРНАКОВ В. Сфера укладення колективного договору . . . . .	85
ВЕТУХОВА І. Право матерів на поінформованість про умови праці. . . . .	87
<b>Питання інтелектуальної власності</b>	
ХАЛАІМ Н. Правова природа патенту на промисловий зразок . . . . .	92
<b>Пропозиції до законодавства</b>	
ТІТОВ М., БОНДАРЕНКО В. Новий закон про банкрутство: проблеми застосування . . . . .	95
ШКОЛА С. Помилування засуджених в Україні: проблеми правового регулювання . . . . .	99
ЦИБУЛЕНКО Є. «Воєнних злочинців» судять... студенти . . . . .	102
<b>Проблеми кримінології</b>	
ШЕСТОПАЛОВА Л. Суїцид в Україні та Росії: порівняльний аналіз . . . . .	103
<b>Дискусії та обговорення</b>	
КАРТУНОВ О., МУЦЬКИЙ П. Зародження і становлення нової підгалузі права . . . . .	107
КОТЮК І., КОТЮК О. Етимологічні та онтологічні аспекти проблеми систематизації правових актів . . . . .	112
КОМОГОРОВ Ю. Громадянство в Україні: правові та соціологічні питання . . . . .	115
ЗАВАЛЬНАЯ Ж. Авторський договір та його види: окремі питання . . . . .	117
<b>Думка читача</b>	
ПРУСС В., БОЄВИЧ Б. Співвідношення національного і міжнародного морського права. . . . .	120
ГОЛОВКО В. Реформування законодавства має бути прискорене . . . . .	121
<b>З практики Верховного Суду України</b>	
Рішення Європейського суду з прав людини. . . . .	123
<b>Правове життя</b>	
Умови проведення у 2000 р. Всеукраїнського щорічного конкурсу на краще юридичне видання та краще професійне досягнення «Юрист року» . . . . .	128
<b>Рецензії</b>	
МАРТИНЕНКО П. Актуальне дослідження в галузі прав людини . . . . .	131
КАЛЮЖНИЙ Р. Наукова праця з проблеми державного устрою . . . . .	133
СМІТІЄНКО В., КУЗНЕЦОВ В. Насильницька некорислива злочинність як предмет правового дослідження . . . . .	133

24 серпня

День незалежності

України

При цьому наведені терміни вживаються в законах, підзаконних актах і в спеціальній літературі<sup>13</sup>. Найчастіше вживається термін «торгова марка». Наприклад, посилання на торгову марку можна зустріти в ст. 1 Закону від 15 грудня 1993 р. «Про насіння», в ст. 4 Закону від 16 квітня 1991 р. «Про зовнішньоекономічну діяльність», в листі митної служби «Щодо фальсифікації вин» від 26 грудня 1997 р. та багатьох інших нормативних актах<sup>14</sup>.

Три терміни — логотип, фірмовий знак і торговий знак вживаються в Законі «Про телебачення і радіомовлення». В ст. 1 цього Закону логотипом (фірмовий чи торговим знаком) визнається словесний, зображувальний або об'ємний знак, комбінований з літерами, цифрами або без них, що є емблемою телерадіоорганізації, студії, агенства чи окремої особи, які представляють свої телерадіопрोगрами чи передачі.

Проте логотип перекладається з грецької як логос плюс тіпос — відбиток. Отже, фактично логотипом є словесний товарний знак. Ним не може бути інше позначення, ніж словесне. В той же час товарний знак може бути не лише логотипом, а й зображувальним, об'ємним звуковим тощо позначенням.

Якщо говорити про фірмове чи торговельне позначення, то вказані терміни взагалі не мають правового значення.

Немає однозначності у використанні термінології в Законі про інформацію. Так, наприклад, в ньому міститься визначення інформації: «Під інформацією цей Закон розуміє документовані або публічно проголошені відомості про події та явища, що відбуваються в суспільстві, державі та навколишньому природному середовищі» (ст. 1). Таке визначення також породжує ряд запитань. Використані в ньому терміни мають в праві зовсім інше значення. Так, із наведеного визначення випливає, що поняття «події» має інше значення, ніж правове. В цьому Законі йдеться про дії, які сталися в суспільстві. Подія в праві — це факт, що настає незалежно від волі людини, наприклад, землетрус, повінь тощо.

Отже, термін «події», вжитий в Законі про інформацію, не відповідає своєму змісту. Очевидно, треба було знайти більш підходящий термін або, принаймні, дати його пояснення.

Те ж варто сказати і про термін «явище». Те чи інше явище в природі чи суспільстві за загальним правилом також настає незалежно від волі людини. Це термін скоріше філософський, ніж правовий. Тому й тут необхідне уточнення значення даного терміна.

Не може задовольнити і визначення інформації, дане Законом «Про науково-технічну інформацію». В ст. 1 його є: «Науково-технічна інформація — це документовані або публічно проголошені відомості про вітчизняні та зарубіжні досягнення науки, техніки і виробництва, одержані в ході науково-дослідної, дослідно-конструкторської, проектно-технологічної, виробничої та громадської діяльності».

Наведене визначення також викликає, принаймні, два зауваження. Перше, про інформацію якого змісту йдеться? Адже науково-технічна інформація може бути двох видів — просто повідомлення про одержання такого-то результату науково-технічної діяльності: зроблено винахід, створено промисловий зразок тощо. А може бути інформація про досягнення науки, техніки і виробництва, яка розкриває зміст цього досягнення. Причому цей зміст може бути розголошений ще до належного оформлення прав на це досягнення. Отже, ці поняття також потребують уточнення.

Наведені міркування наштовхують на думку, що настав час підготувати і видати Словник легітимної правничої термінології, терміни якого повинні бути обов'язковими для вживання усіма розробниками проектів нормативних актів.

<sup>13</sup> Д у к и н ю к Т. Пока концерн «Фольксваген» с помпой покупал автомобильную компанию «Роллс-Ройс» его конкурент приобрел права на самую торговую марку... «Роллс-Ройс» (виділено — авторами) // Юридическая практика. — 1998. — № 17. — С. 1, 16.

<sup>14</sup> Митна газета. — 1998. — № 2.

Є.ХАРИТОНОВ

доктор юридичних наук, професор  
(Одеська національна юридична академія).

О.ПІДПРИГОРА

доктор юридичних наук, професор  
(Київський національний  
університет ім.Тараса Шевченка)

## Сфера укладення колективного договору

В основних напрямках соціальної політики на період до 2004 року, схвалених Указом Президента України від 24 травня 2000 р. № 717/2000, наголошується, що необхідною передумовою забезпечення сталого економічного розвитку держави, утвердження в суспільстві соціальної злагоди, громадянського миру і демократії є вдосконалення соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління, запровадження нових підходів до підвищення дієвості соціального партнерства, розвитку співробітництва та взаємодії представницьких органів, сторін соціально-трудових відносин. Для досягнення цієї мети необхідно проводити активну примирну політику, запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) між соціальними партнерами, сприяти врегулюванню спірних питань шляхом посередництва і переговорів, прийняття компромісних рішень, підвищення ролі примирних органів<sup>1</sup>.

Колективний договір є важливою традиційною формою регулювання взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками, що має давню історію. В усіх державах він використовувався і використовується для запобігання трудовим конфліктам. Нині названий договір відіграє значну роль у встановленні умов праці та додаткових, порівняно із законодавством, пільг і переваг для працюючих. Даний правовий інститут є основним локальним актом, за допомогою якого сторони домовляються про умови праці, оплати, відпочинку тощо. Працівники домагаються встановлення справедливих умов праці, і колективний договір сприяє цьому.

Колективний договір виконує захисну функцію, функцію соціального партнерства та нормотворчу функцію, а тому сфера його укладення і надалі повинна поширюватися<sup>2</sup>.

Постає питання, чи можна укладати зазначений договір між підприємцем (без права юридичної особи) і найманими працівниками, працюю яких він використовує? Законодавство не зобов'язує такого суб'єкта підприємницької діяльності укладати колективний договір з найманими працівниками, але й не забороняє цього робити, а тому можна вважати доцільним укладення названого договору в наведених випадках. В укладенні колективного договору зацікавлені не тільки наймані працівники, а й підприємці. Після його підписання роботодавці впевнені у тому, що працівники не вимагатимуть від нього додаткових пільг порівняно з передбаченими у колективному на період його дії.

Законодавство не пов'язує можливість укладення колективного договору з кількістю працюючих. Але ж практика свідчить, що на малих підприємствах він, як правило, не укладається, хоча кількість їх невпинно зростає. Чи слід укладати його на таких підприємствах, де працює декілька найманих працівників?

На виконання Рекомендацій учасників Всеукраїнської тристоронньої наради представників профспілок, органів виконавчої влади та об'єднань роботодавців з питань підвищення ефективності укладення та виконання колективних договорів і угод Державна інспекція праці Міністерства праці та соціальної політики України разом з Державним комітетом України по нагляду за охороною праці перевірили стан укладення та реалізації названих договорів на 7323 підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності, які належать до категорії малих з чисельністю працюючих від 15 до 200 чоловік, — у промисловості та будівництві, в інших галузях виробничої сфери — до 50 чоловік, у науці і науковому обслуговуванні — до 100 чоловік, у галузі невикористаної сфери — до 25 чоловік.

Проведена перевірка показала, що з 7323 підприємств колективні договори укладені на 5603, що становить 76% загальної кількості укладених.

У останні роки поряд з колективно-договірним регулюванням поширюється практика індивідуального регулювання умов праці. Ця проблема порушена у 80-х рр. О.Безіною, яка виділяла два види регулювання: нормативне й індивідуальне. Останнє, на її думку, є підсистемою в системі правового регулювання, яка охоплює усі засоби індивідуального правового впливу і здійснюється на основі нормативного правового регулювання в певних межах, визначених законодавством<sup>3</sup>. Саме у трудовому праві індивідуальне регулювання має право на існування. З врахуванням викладеного вище можна прийти до висновку, що на підприємствах з незначною кількістю працівників колективні договори можуть і не укладатися, а умови праці

<sup>1</sup> Урядовий кур'єр. — 2000. — 31 трав.

<sup>2</sup> М у ц и н о в а Н.А. Коллективный договор и соглашение как формы социального партнерства в сфере труда / Правоведение. — 2000. — С. 106.

<sup>3</sup> Б е з і н а А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений рабочих и служащих на этапе развитого социализма / Автореф. докт. дис. — М., 1970. — С. 7.

й оплати слід встановлювати шляхом індивідуального регулювання. У науковій літературі небезпідставно висловлена думка, що колективні договори можна не укладати на підприємствах з числом працюючих не більше 25 чоловік<sup>4</sup>.

Законодавство передбачає укладення колективних договорів і в структурних підрозділах підприємств. Але такі договори слід укладати тоді, коли у цьому є необхідність і відповідні умови: певна економічна і фінансова самостійність та організаційні і матеріальні можливості для встановлення та реалізації в межах компетенції сторін додаткових або більш високого рівня, порівняно із загальним договором, соціальних гарантій, пільг та інших умов регулювання соціально-економічних і трудових відносин з урахуванням специфіки діяльності підрозділу<sup>5</sup>.

Названий договір потрібно укладати також на орендних, акціонерних, кооперативних та інших колективних підприємствах. Вони мають права юридичної особи і використовують найману працю. На цих підприємствах працівники, як правило, виступають:

— як співвласники майна (акціонери, члени кооперативу) вони мають право обирати правління, одержувати дивіденди тощо.

— як наймані працівники мають право на договірне регулювання трудових, соціально-економічних відносин шляхом укладення колективного договору.

Засновники таких підприємств, які не працюють на відповідних посадах (роботах) у цьому колективі, не можуть представляти при переговорах та укладенні зазначеного договору жодну із сторін: ні найманих працівників, ні власника, якщо ці повноваження передано органу або особі, які представляють інтереси власника.

Колективний договір слід укладати і у бюджетних установах та організаціях. Згідно зі ст. 2 Закону «Про колективні договори і угоди» і ст. 11 КЗпП України колективний договір повинен укладатися і в установах, організаціях, які фінансуються з бюджету. Це передбачено і у Законі «Про оплату праці». Стаття 13 його «Оплата праці працівників, установ і організацій, що фінансуються з бюджету» передбачає: оплата праці цих працівників здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів України, Генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів (Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121).

З 1993 р. зазначений договір почав укладатися у вищих навчальних закладах, що не порушує принципу єдиноначальності в управлінні. Його керівник несе відповідальність за виконання покладених завдань, результати фінансово-господарської діяльності, стан і збереження будівель та іншого майна, переданого навчальному закладу в користування та володіння.

Але взаємовідносини між керівництвом та трудовим колективом повинні будуватися на засадах соціального партнерства, тобто шляхом переговорів і консультацій, взаємної поваги та взаєморозуміння.

У кожному навчальному закладі працюють наймані працівники, а тому колдоговори у них слід укладати.

Необхідність укладення колдоговорів у даних закладах є виправданою тому, що у багатьох з них студенти навчаються на платній основі за рахунок фізичних або юридичних осіб. Вищі навчальні заклади отримують позабюджетні кошти також за рахунок виконання за замовленням науково-дослідних робіт та надання інших платних послуг. Частина цих коштів спрямовується і на соціальні потреби у порядку, визначеному колдоговором.

Так, у колективному договорі Харківського національного університету ім. В. Каразіна передбачено створення фонду соціального захисту працівників, який є його невід'ємною частиною. Кошти цього фонду витрачаються на надання матеріальної допомоги, заохочення працівників у зв'язку з ювілейними датами, на виплату одноразової допомоги при виході на пенсію та інші цілі.

Вдало складений договір може сприяти запобіганню виникнення колективних трудових спорів та страйків. Хвиля страйків, що прокотилася в Україні впродовж 1990—1998 рр., завдала і державі, і працівникам навчальних закладів значних матеріальних збитків, а тому практика укладення колдоговорів потребує удосконалення.

У вищих навчальних закладах постає безліч питань, пов'язаних з наданням основних щорічних та додаткових відпусток. Законодавство, враховуючи емоційно-розумове навантаження викладачів, встановлює скорочений робочий день і подовжену відпустку — до 56 календарних днів.

Згідно із ст. 10 Закону «Про відпустки» керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам закладів освіти щорічні відпустки повної тривалості у першій та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття

<sup>4</sup> Л о с ц я І. О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки / Атореф. канд. дис. — Харків, 1997. — С. 17—18.

<sup>5</sup> Праця і зарплата. — 1994. — 11 черв.

їх на роботу. Але інколи виникає необхідність надання відпусток зазначеним категоріям в інший період — протягом навчального року. Згаданий Закон ніяких відхилень від цього правила не допускає. Але у постанові Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346, якою затверджено Порядок надання щорічної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам, передбачено, що названим працівникам у разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором. Але, на наш погляд, у останньому можна передбачити й інші випадки надання відпусток протягом навчального року, а не лише у разі необхідності даного лікування. Звичайно, наведені обставини мають бути винятковими. Законодавство про працю не містить заборон і перешкод вирішувати питання про можливість надання щорічної відпустки особам професорсько-викладацького складу протягом навчального року, а не в період канікул, за умови забезпечення їх роботою у канікулярний період. У працівника можуть скластися так обставини, що йому треба надати відпустку не в період літніх канікул. Вважаємо, сторони можуть включати до колективного договору таке положення.

Нормативні акти не обмежують повноваження сторін у визначенні змісту колективного договору. В ньому можна встановити, що обсяг навантаження визначає кафедра тому, що остання є основним навчально-науковим структурним підрозділом закладу. Вона проводить навчальну, методичну та науково-дослідну діяльність з однієї чи кількох споріднених дисциплін. Рішення кафедри може затверджувати проректор з навчальної роботи або ректор. Питання про обсяг навчального навантаження може обговорювати вчена рада.

Можна передбачити також, що виконання педагогічного навантаження понад верхню межу дозволяється тільки при згоді викладача і за умови додаткової оплати.

Нарешті, важливим є питання про можливість укладення колективних договорів в установах, де працюють державні службовці. Вони виконують свої обов'язки згідно із Законом «Про державну службу» та іншими нормативно-правовими актами, які визначають правовий статус останніх. Зазначені службовці виконують завдання і функції держави, не можуть допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію такого службовця. Їм забороняється брати участь у діях, що суперечать національним інтересам України, ускладнюють функціонування державних органів. Відповідно до ст. 16 Закону державні службовці не можуть брати участь у страйках.

Відповідно до Стратегії реформування системи державної служби в Україні, затвердженої Указом Президента України від 14 квітня 2000 р., реформування передбачає вдосконалення кадрового потенціалу, створення оновленого, потужного і дієздатного державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної та авторитетної державної служби<sup>6</sup>. Основними цілями і завданнями державної служби в Україні є сприяння незмінності конституційного ладу, створення умов для розвитку відкритого громадянського суспільства, захист прав та свобод людини і громадянина. Але це не означає, що в установах, де працюють державні службовці, не можуть укладатися колективні договори. Вважаємо, що їх можна укладати, але зміст останніх залежатиме від конкретних умов і контингенту працюючих (вагітні жінки, жінки, які мають дітей до трьох років, одинокі матері тощо). Таким жінкам у колективному договорі можна встановлювати різні пільги і гарантії, які будуть забезпечувати поєднання виконання службових обов'язків з материнством.

<sup>6</sup> Праця і зарплата. — 2000. — № 17.

Г. ГОНЧАРОВА, В. ЖЕРНАКОВ  
кандидати юридичних наук, доценти  
(Національна юридична  
академія України ім. Ярослава Мудрого)

## Право матерів на поінформованість про умови праці

Відповідно до ст. 9 Закону «Про інформацію» всі громадяни України, юридичні особи і державні органи мають право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення та зберігання відомостей, необхідних їм для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів, здійснення завдань і функцій. Основними принципами