

Волинський національний університет імені Лесі Українки
Юридичний факультет



**АКТУАЛЬНІ
ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ
ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ
(ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ)**

Збірник наукових статей за матеріалами
ІХ Міжнародної науково-практичної конференції
25–26 травня 2012 р.
м. Луцьк



УДК34(477)(082)
ББК 67.99(4Укр)я431
А 43

Рекомендовано вченою радою Волинського національного університету
імені Лесі Українки

(протокол № 9 від 26. 04. 2012 р.)

Редакційна колегія :

Коцан І. Я. – професор, доктор біологічних наук, ректор Волинського національного університету імені Лесі Українки – голова редакційної колегії; Цьось А. В. – професор, доктор медичних наук, проректор із наукової роботи Волинського національного університету імені Лесі Українки – заступник голови редакційної колегії; Якушев І. М. – доцент, кандидат юридичних наук, декан юридичного факультету – заступник голови редакційної колегії; Батюк О. В. – доцент, кандидат юридичних наук, завідувач кафедри кримінального права і процесу; Духневич А. В. – доцент, кандидат юридичних наук, завідувач кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права; Климчук Т. Д. – старший викладач, заступник декана юридичного факультету, відповідальний секретар редакційної колегії; Решетник Л. П. – кандидат юридичних наук, завідувач кафедри трудового, господарського та екологічного права; Чубоха Н. Ф. – кандидат юридичних наук, завідувач кафедри цивільного права і процесу; Яцишин М. М. – доктор юридичних наук, завідувач кафедри теорії та історії держави і права.

Рецензенти : *Федоренко В. Л.*, професор, доктор юридичних наук, заступник начальника навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання, декан факультету заочного навчання цивільних осіб Національної академії внутрішніх справ, Заслужений юрист України

Рябошанко Л. І., доктор юридичних наук, професор Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького

43 А Актуальні питання реформування правової системи України (трудове право та право соціального захисту) : зб. наук. ст. за матеріалами ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 25–26 травня 2012 р. / уклад. Т. Д. Климчук, О. В. Старчук. – Луцьк : Волинська обласна друкарня, 2011. – 150 с.

У збірнику наукових статей висвітлюються питання різних аспектів правового регулювання та захисту трудових та соціальних прав людини та громадянина в умовах реформування правової системи України, які обговорювалися на Міжнародній науково-практичній конференції в м. Луцьку 25–26 травня 2012 р.

УДК34(477)(082)
ББК 67.99(4Укр)я431
А 43

ISBN 978-966-361-687-2

© Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2012
© Климчук Т. Д., Старчук О. В. (укладання), 2012

конституції Італії, Франції, Японії містять не лише право громадян на працю, а й обов'язок працювати.

Права людини у сфері праці за суб'єктивним критерієм можна поділити на індивідуальні трудові права (право людини на працю, на справедливу і задовільну оплату праці, на своєчасне її одержання, на відпочинок, на об'єднання в організації, зокрема у професійні спілки, для захисту своїх трудових прав та інтересів тощо) і колективні трудові права (право трудового колективу на укладання колективного договору, на страйк тощо). Такий поділ має практичне значення, оскільки знайшов відображення у відповідних нормативно-правових актах як на міжнародному, так і вітчизняному рівнях.

Отже, права людини роблять актуальною проблему не лише захисту прав найманого працівника, а й адекватного захисту роботодавця як обов'язкового суб'єкта трудових відносин. Має бути забезпечено принцип рівності у встановленні стандартів та гарантій для обох сторін. У цьому аспекті на порядок денний виходить проблема юридичного забезпечення соціального партнерства, досягнення соціальної згоди між соціальними партнерами – найманими працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками) і державою як найбільш впливовими суб'єктами суспільного життя.

ЗАБОРОНА ЗДІЙСНЕННЯ КОНКУРЕНТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОДИН ЗІ СПОСОБІВ ЗАПОБІГАННЯ ПРОТИПРАВНИМ ЗАХОПЛЕННЯМ ПІДПРИЄМСТВ (АНАЛІЗ ПОЛОЖЕНЬ УКРАЇНСЬКОГО ТА ПОЛЬСЬКОГО ПРАВА)

А. Б. Косило

Стаття містить аналіз положень польського та українського законодавства щодо заборони здійснення конкурентної діяльності керівником підприємства. В статті ставиться теза, згідно якої відсутність законодавчо закріпленої заборони для керівника підприємства щодо здійснення конкурентної діяльності створює можливість для протиправного (з використанням шахрайських методів) захоплення чужого бізнесу. Разом з тим, висвітлюється можливість використання відповідних польських антиконкурентних врегулювань щодо боротьби з явищем протиправних захоплень підприємств в Україні.

Ключові слова : конкурентна діяльність, протиправне захоплення підприємства, господарське товариство, польське право.

Трудове законодавство України не містить положень про заборону здійснення конкурентної діяльності працівниками підприємства. Разом з тим, як свідчить практика, доволі часто трапляються випадки, коли працівник здійснює безпосередньо або за допомогою інших господарюючих суб'єктів діяльність аналогічну з тією, яку здійснює його працедавець. При цьому, працівник часто використовує комерційну інформацію, обладнання, інші потужності працедавця.

Особливу загрозу для інтересів працедавця становлять конкурентні дії керівника підприємства, оскільки це може призвести навіть до втрати підприємства. Як правило, жертвами недобросовісних керівників стають іноземні інвестори, котрі через об'єктивні причини не мають можливості належно контролювати діяльність свого підприємства в Україні. Надмірна довіра до керівника підприємства та зосередження в його руках вагомих повноважень може призвести до ситуації, коли керівник зареєструє підприємство зі схожою назвою і використовуючи виробничі

© Косило А. Б., 2012

потужності працедавця розпочне власну господарську діяльність. З тою відмінністю, що прибутки від такої діяльності будуть потрапляти вже не до власника (працедавця) але до самого керівника. Якщо працівник (керівник підприємства) зловживаючи своїми повноваженнями передасть власній фірмі обладнання, інше майно працедавця, переукладе трудові договори з працівниками, то в даному випадку слід говорити про крадіжку підприємства як цілісного майнового комплексу, або іншими словами – протиправне захоплення підприємства. Нажаль, явище протиправного захоплення бізнесу в Україні й надалі становить серйозну перешкоду для залучення інвестицій.

Питання заборони здійснення конкурентної діяльності було предметом аналізу таких науковців, як Славомир Цюпа, Юстина Стенцель, Валерій Масевич, Ришард Садлік. Протиправним захопленням підприємств в своїх працях приділяли увагу Дмитро Зеркалов, Сергій Анісімов, Павло Астахов, Максим Іонцев та ін.

Метою даної статті є : проведення аналізу положень польського законодавства в сфері заборони здійснення конкурентної діяльності керівником підприємства; постановка тези згідно якої, відсутність законодавчо закріпленої заборони для керівника підприємства щодо здійснення конкурентної діяльності створює можливість для протиправного захоплення чужого бізнесу; висвітлення можливості використання відповідних польських антиконкурентних врегулювань з метою обмеження можливості протиправних захоплень підприємств в Україні.

Поширення явища протиправного захоплення підприємств як неправового засобу перерозподілу власності належить до найбільш складних і гострих проблем, з якими Україна зіткнулася у процесі реформування своєї економіки. Підтвердженням цього є діяльність Міжвідомчої комісії з питань протидії протиправному поглинанню та захопленню підприємств при Кабінеті Міністрів України (надалі – Комісія). Основним завданням Комісії є розроблення комплексу заходів щодо протидії протиправному поглинанню та захопленню підприємств, забезпечення удосконалення механізму регулювання у відповідній сфері. Лише за 2010 р. Комісією розглянуто ситуації, що склалися навколо 64 підприємств, опрацьовано понад 900 звернень, з них 40 – від народних депутатів України та комітетів Верховної Ради та 10 – від Адміністрації Президента України. В 2011 р. Міжвідомчою комісією було надіслано для розгляду до Генеральної прокуратури близько 30 звернень, щодо фактів протиправного захоплення майна державних підприємств, та інших юридичних і фізичних осіб стосовно яких у більшості випадків, за інформацією Генеральної прокуратури порушені кримінальні справи та стосовно яких проводяться досудові слідства.

Одним із важелів, який може запобігти здійсненню конкурентної діяльності і як наслідок – захоплення підприємства, є інститут заборони конкурентної діяльності.

В польському трудовому праві забороні здійснення конкурентної діяльності працівниками підприємства присвячено Розділ II–а Кодексу праці Республіки Польща “Заборона конкуренції”. Відповідно до § 1 ст. 101–1 Кодексу праці Республіки Польща (надалі – КП Польщі), – в межах передбачених окремим договором працівник не може здійснювати конкурентну діяльність стосовно працедавця або працювати на підставі трудового чи іншого договору в інтересах іншої особи, яка здійснює аналогічну діяльність (заборона конкуренції) [3, с. 403].

Згідно з § 2 ст. 101–1 КП Польщі, – працедавець, котрому заподіяно шкоду внаслідок порушення працівником заборони конкуренції передбаченої в договорі може звернутись з позовом до працівника та вимагати відшкодування шкоди відповідно до засад визначених ст. ст. 114–122.

Відповідно до положень ст. ст. 114–122 КП Польщі, – працівник, котрий внаслідок невиконання або неналежного виконання трудових обов’язків з власної вини заподіяв

працедавцеві шкоду підлягає матеріальній відповідальності. Хоча й ст. 119 КП Польщі обмежує відповідальність працівника за шкоду заподіяну працедавцеві до розміру трьох середньомісячних зарплат, то дане обмеження відповідальності не застосовується у випадку, якщо шкода була заподіяна працівником умисно. В такій ситуації працівник повинен відшкодувати заподіяну шкоду в повному розмірі (ст. 122). Слід звернути увагу на те, що в більшості випадків, заподіяння шкоди працівником шляхом порушення принципу заборони конкурентної діяльності, маємо справу з умисними діями [3, с. 481].

Положення ст. 101–1 КП Польщі застосовуються також у випадку, коли працедавець і працівник котрий мав доступ до особливо важливої інформації, поширення котрої могло б зашкодити працедавцеві, укладають договір про заборону конкуренції після припинення трудових відносин. В договорі сторони визначають строк дії заборони конкуренції та розмір компенсації, яка виплачується працівникові працедавцем. Заборона конкуренції втрачає дію перед закінченням строку на котрий було укладено договір у випадку, якщо припинять існування причини, які обґрунтовували заборону конкуренції або у випадку невиконання працедавцем обов'язку виплати компенсації. Компенсація не може бути меншою 25 % винагороди, що виплачувалась працівникові перед припиненням трудових відносин протягом такого самого періоду як період дії заборони конкуренції. Компенсація може сплачуватись помісячно. У випадку виникнення спору щодо компенсації рішення приймає трудовий суд.

Відповідно до ст. 101–3 КП Польщі, – договір про заборону конкурентної діяльності а також договір про заборону конкуренції після припинення трудових відносин повинні бути укладені в письмовій формі, в іншому випадку договори вважаються нікчемними.

Згідно ст. 101–4 КП Польщі, – положення права праці про заборону конкуренції не суперечать іншим положенням законодавства в сфері заборони здійснення конкурентної діяльності.

Положення щодо заборони здійснення конкурентної діяльності окрім Кодексу праці містяться також в Кодексі господарських товариств Республіки Польща (надалі – КГТ Польщі) і стосуються безпосередньо керівника підприємства (члена виконавчого органу товариства). Відповідно до ст. 211 КГТ Польщі, – член правління (виконавчого органу) товариства з обмеженою відповідальністю не може без згоди товариства здійснювати конкурентну діяльність або бути учасником конкурентного товариства в формі простого товариства, особового товариства (*spółka osobowa*) або як член органу фондового товариства (*spółka kapitałowa*) чи член органу в іншій конкуруючій юридичній особі. Дана заборона також стосується участі члена правління в конкуруючому фондовому товаристві у випадку, якщо він володіє не менше 10 % статутного капіталу або акціями такого товариства чи правом призначення хоча б одного члена правління. Аналогічні положення застосовуються і стосовно члена правління акціонерного товариства (ст. 380 КГТ Польщі). Згоду на здійснення конкурентної діяльності від імені товариства надає орган до повноважень котрого належить призначення правління [1, с. 802].

Для більш повного зрозуміння вищенаведеного змісту ст. 211 КГТ Польщі необхідно навести визначення понять “особове товариство” (*spółka osobowa*) та “фондове товариство” (*spółka kapitałowa*). Згідно класифікації передбаченої КГТ Польщі господарські товариства діляться на два види : особові та фондові. Відповідно, особові товариства створюються шляхом об'єднання осіб, а фондові – шляхом об'єднання капіталу. Особові товариства на відміну від фондових не мають статусу юридичної особи. Кодекс передбачає наступні види особових господарських товариств : відкрите товариство (*spółka jawna*), партнерське товариство (*spółka partnerska*), командитне товариство (*spółka komandytowa*) та командитно-акціонерне товариство (*spółka komandytowo-akcyjna*). Фондових товариств є два види : товариство з обмеженою

відповідальністю (*spółka z ograniczoną odpowiedzialnością*) та акціонерне товариство (*spółka akcyjna*).

Підсумовуючи наведений аналіз положень польського трудового та господарського права слід зауважити наступне : заборона здійснення конкурентної діяльності працівником стосовно свого працедавця передбачена відповідними положеннями трудового права стосується усіх працівників з якими укладено відповідний антиконкурентний договір; відповідно до положень польського права господарських товариств заборона конкурентної діяльності стосується керівника підприємства (члена виконавчого органу) незалежно від того, чи з ним укладено відповідний антиконкурентний договір. Явище протиправного захоплення підприємств в Україні є складним і безумовно потребує комплексного вирішення, яке б передбачало відповідні реформи положень багатьох галузей законодавства. Одним зі способів попередження цього явища могло б стати впровадження в українському трудовому та господарському праві відповідних врегулювань в сфері заборони здійснення конкурентної діяльності керівником підприємства.

Література

1. Jacek Bieniak i in., Kodeks spółek handlowych : komentarz, Wydawnictwo C. H. Bech : Warszawa 2011, 1887 ss.
2. Ryszard Sadlik, Zakaz konkurencji jako sposób ochrony interesów pracodawcy, Warszawa : Centrum Doradztwa i Informacji Difin, 2007, 95 ss.
3. Kodeks pracy : komentarz, red. Wojciech Muszalski, Wydawnictwo C.H. Bech : Warszawa 2007, 1252 ss.
4. Кодекс законів про працю України : станом на 27 лютого 2012 року. Постанови Пленуму Верховного Суду України з питань трудового права [Текст]. – Х. : Право, 2012. – 160 с.
5. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України / І. В. Арістова [та ін.] ; ред. О. О. Погрібний [та ін.]. – К. : “Правова єдність”, всеукраїнська асоціація видавців, 2008. – 455 с.
6. Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U.2000.94.1037 ze zm.)
7. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (Dz.U.1998.21.94 ze zm.).

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ ЩОДО РОЗУМІННЯ ПРАВОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

О. В. Лаба

К. В. Тарасюк

Держава, що проголосила життя і здоров'я людини найвищою соціальною цінністю, має виступати гарантом реалізації закріпленого в ст. 43 Конституції України права громадян на здорові і безпечні умови праці, забезпечивши адекватну сучасним умовам нормативно-правову базу регулювання охорони праці.

Закріпивши у ст. 27 та 43 Конституції України соціальну спрямованість розвитку держави, Україна відносить право на життя і здоров'я до числа основних, невід'ємних прав особи, гарантуючи також громадянам право на належні, безпечні і здорові умови праці. Ці положення відповідають нормам Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ратифікованого Україною ще в 1973 році. Статтею 7 Пакту визначено обов'язок держав, що

⁶ Лаба О. В., Тарасюк К. В., 2012