

Тому, якщо особа придбала майно у відчужувача, який не мав права на відчуження майна, за відплатним договором, то вона набуває статусу добросовісного набувача та для захисту права власності може застосовувати положення статей ЦК України про захист прав добросовісного набувача.

Одержано 17.04.2018



ПРЕДСТАВНИКИ ЛЬВІВСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

УДК 621.038

Марія Богданівна ВОЛОШИН,

студентка 4 курсу Львівського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник: доцент кафедри господарсько-правових дисциплін ЛьвДУВС

кандидат юридичних наук, доцент Мелех Л. В.

ЕЛЕКТРОННИЙ ЦИФРОВИЙ ПІДПИС У ГОСПОДАРЬКОМУ ПРОЦЕСІ

З розвитком комп'ютеризованих інформаційних систем в господарському судочинстві все частіше використовуються електронні документи, а також письмові документи, підготовлені з використанням комп'ютерної техніки або мережі Інтернет. А для пришвидшення та спрощення процесу документообігу застосовують електронну форму.

Щоб бути використаний як доказ, електронний документ має бути наділений такою юридичною силою як і паперові документи. А це можливо лише у разі його ідентифікації відповідності до закону. Та він повинен містити виключно ту інформацію, яка необхідна для встановлення факту наявності або відсутності обставин, які мають значення для правильного вирішення спору. Під ідентифікацією слід розуміти посвідчення електронного документу електронним цифровим підписом.

В Законі України «Про електронний цифровий підпис» зазначено поняття електронного цифрового підпису під ним розуміється вид електронного підпису, отриманого за результатом криптографічного перетворення набору електронних даних, який додається до цього набору або логічно з ним поєднується і дає змогу підтвердити його цілісність та ідентифікувати підписувача. Електронний цифровий підпис накладається за допомогою особистого ключа та перевіряється за допомогою відкритого ключа. Особистий ключ доступний тільки підписувачу, а відкритий ключ доступний всім суб'єктам відносин у сфері використання електронного цифрового підпису. Визначити особистий ключ з відкритого неможливо.

Призначення електронного підпису в господарському процесі проявляється в засвідченні електронного доказу. Відповідно до ст. 96 ГПК електронними доказами є інформація в електронній (цифровій) формі, яка містить дані про обставини, що мають значення для справи, зокрема, електронні документи (в тому числі текстові документи, графічні зображення, плани, фотографії, відео- та звукозаписи тощо), веб-сайти (сторінки), текстові, мультимедійні та голосові повідомлення, метадані, бази даних й інші дані в електронній формі. Підтвердження оригінальності електронного документа за допомогою електронного цифрового підпису є основною умовою під час використання даного документа в якості доказу. При посвідченні електронного документа підтверджується не тільки підпис власника сертифіката ключа, а й відсутність спотворень в електронних документах.

Особливість цифрового підпису є не тільки надання інформації про людину, що підписала документ, але й дозволяє впевнитись, що сам документ не був змінений або підроблений після підписання. Також завдяки електронному цифровому підпису можна вказати реальний час підписання документа, на відміну від дати, вказаної у самому документі. Можлива також конфіденційність інформації, тобто шифрувати документ внаслідок чого відбувається захист інформації від несанкціонованого доступу.

Відповідно до законодавства України електронний цифровий підпис за правовим статусом прирівнюється до власноручного підпису (печатки). Електронний підпис не може бути визнаний недійсним лише через те, що він має електронну форму або не ґрунтується на посиленому сертифікаті ключа.

Варто зазначити, що законодавче закріплення інституту електронних доказів в господарському процесуальному кодексі дає можливість щодо комплексного дослідження електронних доказів в господарському процесі, що в свою чергу призведе до удосконалення регулювання відносин, що виникають при використанні електронного цифрового підпису. На сучасному етапі розвитку суспільних відносин в Україні даний крок був необхідний для того, щоб правові норми відповідали сучасним реаліям.

Одержано 17.04.2018



УДК 349.2

Софія Геннадіївна ПІВЕНЬ,

студентка 2 курсу факультету № 6

Львівського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник: викладач кафедри господарсько-правових дисциплін

факультету № 6 ЛьвДУВС Бутинська Р. Я.

ОСОБЛИВОСТІ СТРАЙКУ ЯК КРАЙНЬОГО ЗАХОДУ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Чинне законодавство України зазначає, що страйк виступає як крайній захід вирішення колективних трудових спорів, який передбачається у відмові роботодавця задовольнити потреби працівників.

Згідно із законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємств, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [1].

Відповідно до статті 44 Конституції України для захисту своїх економічних і соціальних інтересів усі працівники мають право на страйк, порядок здійснення якого встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або неучасті у страйку, а заборона страйку можлива лише на підставах закону [2]. Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або делегатів конференції [3, с. 284-288]. Метою страйку є виконання певних вимог осіб, які страйкують, з укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору. Особи намагаються використати усі наявні їм можливості, для досягнення певної істини, заради якої вони виходять на дані страйки, мітинги та протести. Страйк виконується лише на добровільній згоді. Учасниками страйку виступають працівники установи, підприємства чи організації. Працівники все частіше виходять на страйки й кожного року ці показники збільшуються. Тому основними ознаками страйку є:

- тимчасовість;
- добровільність;
- законність;
- проведення страйку лише працюючими найманими працівниками;
- організованість учасників страйку.

Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності. Орган, який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за 7 днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за 15 днів [1].

Н. Б. Болотіна встановила, що стосовно права на страйк слушною видається думка про можливість його реалізації не тільки колективно, але й індивідуально. Вона зазначала, що у низці країн Заходу також піддається критиці традиційне трактування права на страйк як суто колективного права, що реалізується профспілками, трудовими колективами. Висувається нове розуміння на страйк як індивідуального права кожного працівника самому вирішувати питання про відмову від надання трудових послуг [3, с. 827].

Н. М. Швець зазначає, що причини здійснення страйків поділяються на 2 групи: об'єктивні та суб'єктивні. Під об'єктивними розуміються такі, як відсутність у керівництва необхідних професійних знань, які забезпечили б виконання статутних завдань і розвиток виробництва, стратегії ефективного розвитку підприємства, умінь і навичок працювати в жорстких умовах ринкової економіки, а також брак маркетингових досліджень, що спричиняє погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрату попиту на його продукцію. До суб'єктивних причин слід віднести неухвалюване ставлення керівників до потреб працівників, ігнорувати їх вимоги, використання коштів в інших цілях, порушення принципу справедливого розподілу прибутку. В окремих випадках ними виступають також невинуватно завищені вимоги до страйкарів щодо розміру заробітної плати [4, с. 15].

Тому підсумовуючи вище викладене слід зазначити, що страйк – це важливе соціальне явище та є однією з гарантій на належні умови праці й основним засобом встановлення взаємозв'язку між роботодавцем і працівником. Встановлення в законодавстві України правових засад для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) дозволяє захистити права як роботодавців, так і трудових колективів. Отже, держава повинна забезпечити право працівників на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, затверджуючи право на страйк як захист своїх економічних та соціальних потреб.

Список бібліографічних посилань

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
2. Конституція України : закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2005. 725 с.
4. Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 18 с.

Одержано 17.04.2018



УДК 346.26(477)

Роксоляна-Анастасія Романівна ДМИТРУК,

студентка 2 групи юридичного факультету

Львівського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник: доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ

кандидат юридичних наук Хомко Л. В.

ДОЧІРНІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СУБ'ЄКТИ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Відповідно до ст. 55 Господарського кодексу України (надалі – ГК України) суб'єктами господарювання визнаються учасники господарських відносин, які здійснюють господарську діяльність, реалізуючи господарську компетенцію (сукупність господарських прав та обов'язків), мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством. Відтак суб'єктами господарювання є: