

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 ЛьвДУВС

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:

1) господарські організації – юридичні особи, створені відповідно до Цивільного кодексу України, державні, комунальні та інші підприємства, створені відповідно Господарського кодексу, а також інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку;

2) громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до закону як підприємці;

Згідно зі ст. 62 ГК України підприємством є самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому ГК України та іншими законами.

Однією з організаційно-правових форм господарювання в Україні є дочірні підприємства. Виникнення цієї організаційно-правової форми у сучасній економіці пов'язане з необхідністю законодавчого врегулювання відносин залежності між підприємствами, яка на сучасному етапі розвитку суспільного виробництва у зв'язку з процесами концентрації капіталу набула надзвичайного поширення. Важливо зазначити, що чіткого визначення дочірнього підприємства немає, хоча цьому питанню присвячена низка норм у Господарському кодексі України, законах України «Про господарські товариства», «Про акціонерні товариства», «Про холдингові компанії».

Дочірнє підприємство – юридично самостійне підприємство, що відокремилось від основного (материнського), засноване ним через передачу частини майна і знаходиться під його контролем. Між материнським і дочірніми підприємствами визначаються відповідні вертикальні й горизонтальні зв'язки.

Дочірнє підприємство може діяти в різних галузях господарювання. Серед них: виробництво, торгівля, фінансове посередництво, природокористування та інші.

Дочірнє підприємство діє на основі власного статуту, який затверджується материнським підприємством. Отже фактично материнське підприємство визначає діяльність і спеціалізацію дочірнього підприємства.

Статут повинен містити норми, що регулюють фінансово-економічні відносини з материнським підприємством, тобто спосіб, за яким останнє реалізує права засновника щодо управління дочірнім підприємством.

Відповідно правовий статус дочірнього підприємства, окреслений в статуті.

Беручи до уваги ст. 55 ГК України суб'єкт господарювання має відповідати таким ознакам: 1) здійснення господарської діяльності, реалізуючи господарську компетенцію; 2) наявність відокремленого майна; 3) відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна. Відтак дочірнє підприємство виступає самостійним суб'єктом господарювання.

Одержано 17.04.2018



УДК 349.2

Соломія Петрівна ШПИНДА,

здобувач вищої освіти 2 курсу факультету № 6

Львівського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник: доцент кафедри господарсько-правових дисциплін ЛьвДУВС

кандидат юридичних наук Руданецька О. С.

ОСОБЛИВОСТІ ПРЕДСТАВНИЦТВА ПРАЦІВНИКА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Актуальність захисту трудових прав працівників є надзвичайно великою, зважаючи на повсякденні правопорушення у відповідній сфері. Дуже важливим є при цьому усвідомлення місця представництва в трудовому праві у сучасному суспільстві, в умовах євроінтеграції та тенденції удосконалення трудового законодавства. Постає необхідність проведення більш глибокого наукового дослідження ролі та значення представництва у трудовому праві в сучасних умовах розвитку України.

Представництво є похідним від слова «представник», що тлумачиться як:

1) особа, що представляє кого, що-небудь, діє за чийось дорученням, від імені когось, виражаючи чийсь інтереси; виборна особа, котра представляє у державних органах інтереси народу або якоїсь певної його частини; 2) виразник, захисник конкретних ідей, суспільних поглядів тощо; 3) той, хто у своїй особі представляє певну групу людей або певну галузь діяльності, хто є типовим зразком такої групи; 4) зразок, особина певного класу.

Найбільш вдалими для розгляду представника, власне, у трудовому праві буде перша і друга дефініція. Тобто представником є особа, яка представляє та захищає чийсь інтереси, ідеї, відстоює його (їх) суспільні погляди та переконання тощо. Так ми можемо зробити висновок, що представником (включаючи і представника у трудовому праві) може виступати як фізична, так і юридична особа. Таким чином, представництво тлумачиться через сукупність представників, здійснення юридичних дій ними задля відстоювання прав та інтересів певної категорії осіб чи групи населення або ж навіть народу у цілому.

Завдяки представництву утворюються додаткові можливості для здійснення прав та виконання обов'язків учасниками цивільних правовідносин, забезпечується більш повний захист їх суб'єктивних прав, підвищується ефективність налагодження економічних зв'язків між суб'єктами права.

Представництвом у трудовому праві необхідно розуміти сукупність правовідносин, де використання правосуб'єктності уповноважених на те суб'єктів трудових правовідносин відбувається з метою реалізації прав й обов'язків, а також захисту прав працівників та роботодавців. Характерними рисами органів та осіб, яким законом надане право захищати інтереси інших осіб, є: беруть участь у розгляді справи від свого імені, але захищають не свої інтереси, а інтереси інших осіб; не є суб'єктами спірних матеріальних правовідносин і тому не виступають як сторони в процесі, не мають матеріально-правової заінтересованості в результатах справи; можливість їхньої участі в судочинстві передбачена законом; їх повноваження, як правило, визначені компетенцією; беруть участь у процесі без спеціального уповноваження з боку тих, чий права вони захищають.