

(дата звернення: 04.02.2018).

4. Попереджати // Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970—1980) в 11 томах. — Том 7, 1976. — С. 187. URL: <http://sum.in.ua/s/poperedzhaty> (дата звернення: 05.02.2018).

5. Запобігати // Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970—1980) в 11 томах. — Том 3, 1972. — С. 267. URL: <http://sum.in.ua/s/zapobighaty> (дата звернення: 05.02.2018).

6. Запобіжний // Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970—1980) в 11 томах. — Том 3, 1972. — С. 268. URL: <http://sum.in.ua/s/zapobizhnyj> (дата звернення: 05.02.2018).

7. Сафронов С.О. Поняття превенції злочинів та її співвідношення з однорідними поняттями. Ваша домашня електронна бібліотека. URL: http://elib.org.ua/theoryoflaw/ua_readme.php?subaction=showfull&id=1329782013 (дата звернення: 04.02.2018).

8. Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях : навчальний посібник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. НАПрН України О. М. Бандурки ; [О. І. Безпалова, О.В. Джафарова, С.М. Князев та ін.; передм. О. М. Бандурки] ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків: ХНУВС, 2017. – 242 с.

УДК 347.926

Грицай С.О.,
адвокат, Адвокатське об'єднання «Логос»

АНАЛІЗ КОЛІЗІЇ НОРМ ПРАВА, ЯКІ Є ПРИЧИНОЮ ЮРИДИЧНОГО ДЕФЕКТУ ПРИ ВЕДЕННІ ЄДР

Розглянуто практичну ситуацію щодо процедури звільнення працівника — керівника юридичної особи, як приклад — за ст.38 КЗпПУ, коли це іде у розріз з механізмом, визначеним рядом інших національних правових норм, що не дає змогу внести відповідні зміни до Єдиного державного реєстру. Обґрунтовано необхідність внесення змін до спеціалізованого нормативного акту — Закону України «Про реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та

громадських формувань», що регулює ведення ЄДР. Проводиться аналіз колізії правових норм, що її утворюють.

Ключові слова: Єдиний державний реєстр, ЄДР, зміна керівника, звільнення директора, колізія, міжнародні договори, національні правові акти, конституція.

Рассмотрено практическую ситуацию относительно процедуры увольнения работника – руководителя юридического лица, как пример, по ст.38 КЗоТУ, когда это идет в разрез с механизмом, определенным рядом других национальных правовых норм, что не дает возможности внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр. Обосновано необходимость внесения изменений в специализированный нормативный акт – Закон Украины «О регистрации юридических лиц, физических лиц-предпринимателей и общественных формирований», регулирующий ведения ЕГР. Проводится анализ коллизии правовых норм, что ее создают.

Ключевые слова: Единый государственный реестр, ЕГР, смена руководителя, увольнение директора, коллизия, международные договора, национальные правовые акты, конституция.

Practical situations in relation to procedure of dismissal of leadership or employee of legal entity on the basis of a. 38 of the Labor Code when it goes against the mechanism which is declared by the certain row of other national legal norms, as the example, which does not give opportunity to bring corresponding changes in USR are analyzed. Analysis of contradiction of legal norms, which from it, is conducted to resolve a problem of the necessity of bringing changes in the specialized normative act Law of Ukraine "On registration of legal entities, physical persons-businessmen and public forming" which regulates conducts of USR.

Keywords: Unified State Register, USR, change of leadership, dismissal of director, contradiction, international treatments.

Постановка проблеми. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Таку назву має стаття 43 Конституції України, яка декларує, що держава гарантує заборону використання примусової праці [11].

На рівні законів, цей принцип, що викладений у Конституції, знайшов своє широке відображення, серед інших, у Кодексі законів про працю України. Статтею 38 КЗпПУ гарантує, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні; у разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник [12].

Однак, при розгляді практичної ситуації, щодо процедури звільнення працівника, що обіймає посаду керівника юридичної особи, вище зазначені норми КЗпПУ, що прямо ґрунтуються на Конституції України, ідуть у розріз з механізмом, визначеним рядом правових норм ст. 62 Закону України «Про господарські товариства», ст. 65 Господарського кодексу України, ст. 99, 145, 159 Цивільного кодексу України та Закону України «Про акціонерні товариства», що регулюють процес, тобто порядок призначення та звільнення керівника юридичної особи [1; 7; 22].

Говорячи юридичним сленгом, у даній ситуації створюється колізія норм права. Вона полягає у тому, що практична реалізація волевиявлення керівника про його звільнення з посади, залежить від факторів, які він не

контролює, а саме: прийняття загальними зборами рішення про його звільнення та призначення нового керівника, так як підприємство не може на практиці функціонувати без виконавчого органу.

Найголовніше, що норми адміністративного права у вигляді Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» (далі – Закон 755-IV), у даній спірній ситуації, відіграють роль «правового арбітра», але стоять виключно не на боці норм КЗпПУ та Конституції України. Тому що у регламентованому ним Єдиному державному реєстрі (далі – ЄДР) допускають зміну у даних про керівника підприємства тільки, і серед іншого, при подачі як одного з головних документів рішення загальних зборів учасників (п. 2 ч. 4 ст. 17 Закону № 755-IV).

Простіше кажучи, волевиявлення керівника про намір звільнитися на підставі написаної ним заяви, для державного реєстратора, як адміністратора ЄДР, – являє для нього ніщо, – напротивагу, як то рішення загальних зборів, про звільнення керівника, є майже достатньою та основополагаючою підставою для внесення таких змін до даних про керівника у ЄДР.

Неможливо провезти аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано рішення вказаної проблеми і на які міг би опиратися автор. При написанні статті автор використовував загальнонаукові методи досліджень, опираючись на діючі норми права України.

Метою даної статті є аналіз правової складової колізії, а саме – норм права, які її створюють, визначення пріоритетності між нормами трудового законодавства, що є матеріальною основою, та групи норм господарського та цивільного права, що є процесуальною основою, при зміні керівника в ЄДР.

Виклад основного матеріалу. Перша правова позиція. Автор вважає, що пріоритетним напрямком при вирішенні правової колізії, що є темою даної статті, повинна бути норма статті 43 Конституції України, як найвищого національного нормативного акту України.

Як додаткові норми Конституції України, що підкріплює позицію автора, є стаття 19, яка встановлює, що правовий

порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією й законами України; та стаття 64, яка декларує, що конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України [11].

Висловлена позиція автора, повністю узгоджується з листом Міністерства юстиції України від 30.01.2009 р. № Н-35267-18. Питання застосування нормативно-правових актів, виданих одним і тим самим органом, які мають різну юридичну силу та не узгоджуються між собою, відображені у листі Міністерства юстиції від 26 грудня 2008 року № 758-0-2-08-19, зокрема, у пункті 3 листа зазначається, що у разі існування неузгодженості між актами, виданими одним і тим самим органом, але які мають різну юридичну силу, застосовується акт вищої юридичної сили. Наприклад, у випадку суперечності норм закону та Конституції України, які прийняті Верховною Радою України, колізія вирішується на користь Конституції, яка має найвищу юридичну силу [18].

Згідно з визнаною правовою доктриною, юридична сила нормативного акта залежить за формальною обов'язковістю від рівня та обсягу повноважень органу, який видає цей нормативний акт, тобто суб'єкта нормотворчості. Юридична сила закону, як основного джерела права, його місце в системі нормативно-правових актів закріплені в Конституції України.

Враховуючи роз'яснення у п.4 листа Мінюсту від 26.12.2008 року, визначальним нормативним актом, який є причиною яскравого виявлення колізії є саме Закон 755-IV, бо саме він регулює порядок внесення змін про керівника підприємства до ЄДР, – він є спеціальним актом по відношенню до інших загальних. І поряд з цим, враховуючи п.1 роз'яснення Мінюсту від 26.12.2008 року, слід зауважити, що КЗпП є найстаршим нормативним актом, який приймає участь у колізії, що нами аналізується. Він прийнятий від 10.12.1971 року, –

тобто має найменшу юридичну силу серед рівних, які приймають участь у колізії.

Однак, і це є вирішальним фактом, Конституція України, по-перше, має найвищу юридичну силу, про що зазначено у листі Мінюста від 26.12.2008 року; по-друге, її норми мають пряму дію, – виходячи з цього колізії, все одно повинна вирішуватися виключно у бік КЗпПУ. Тобто за заявою працівника-керівника про звільнення, яка подана завчасно, повинні бути внесені відповідні зміни про керівника юридичної особи до даних ЄДР.

Друга правова позиція. Статтею 9 Конституції України встановлено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України [11].

Відповідно до статті 8 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року № 1906-IV згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися: підписанням, ратифікацією, затвердженням, ухваленням договору, приєднанням до договору. Крім того, згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися й іншим способом, про який домовилися сторони.

Статтею 15 Закону № 1906 установлено, що чинні міжнародні договори України підлягають сумлінному дотриманню Україною відповідно до норм міжнародного права. Для забезпечення безумовної реалізації зазначеного принципу статтею 19 Закону № 1906 установлено, що чинні міжнародні договори України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України, який набув чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, застосовуються правила міжнародного договору. Таким чином, національне

законодавство забезпечує реалізацію міжнародних принципів права щодо верховенства міжнародних правових норм проти норм національного права [10].

Загальна декларація прав людини, ухвалена і проголошена резолюцією 217А(III) Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 10 грудня 1948 року, – це основоположний документ, який визначає обсяг основних прав людини в цілому, разом зі сферою праці.

Україна, ще перебуваючи у складі Радянського Союзу, яка вже тоді була членом ООН, ратифікувала Загальну декларацію прав людини ще у 1973 році.

Генеральна Асамблея проголошує Загальну декларацію прав людини як завдання, до виконання якого повинні прагнути всі народи і всі держави з тим, щоб кожна людина і кожний орган суспільства, завжди маючи на увазі цю Декларацію, прагнули шляхом освіти сприяти поважанню цих прав і свобод і забезпеченню, шляхом національних і міжнародних прогресивних заходів, загального і ефективного визнання і здійснення їх як серед народів держав-членів Організації, так і серед народів територій, що перебувають під їх юрисдикцією [8].

Так у частині першій статті 23 Загальної декларації з прав людини, визначено, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття [8].

Вже незалежна і самостійна Україна ратифікувала Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, 17 липня 1997 року і для нашої держави вона набула чинності 11 вересня того ж року. Тим самим Україна взяла зобов'язання привести своє законодавство до міжнародних стандартів, закріплених в Конвенції. Якщо ж певне право людини не отримало конституційного закріплення з боку держави, воно визнається таким на основі міжнародних актів.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права – як основоположний міжнародно-правовий документ. Статус міжнародно-правового договору, яким визначено основні права у сфері праці, проголошені Загальною декларацією прав

людини, має Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, ухвалений резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 2200А(XXI) від 16 грудня 1966 року, який набув чинності 3 січня 1976 року. Україна ратифікувала цей документ 12 листопада 1973 року (19.10.1973).

Частиною першою статті 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права встановлено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що охоплює право кожної людини на отримання можливості заробляти на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки для забезпечення цього права [20].

Ще є ратифіковані Україною конвенції Міжнародної організації праці (МОП), яких налічується понад п'ятдесяті, мають статус міжнародно-правових договорів. Конвенціями МОП, що прямо стосуються теми нашої статті, є Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю від 1930 року та Конвенція № 105 про скасування примусової праці від 1957 року. Усі члени МОП, навіть ті з них, які не ратифікували зазначених конвенцій, мають зобов'язання, що впливають уже із самого факту їхнього членства в цій організації, дотримуватися, зміцнювати і реалізовувати сумлінно і відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій.

У частині першій статті 1 Конвенції № 29 про примусову чи обов'язкову працю від 1930 року зазначено, що кожний Член Міжнародної Організації Праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язаний скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк [14].

Виходячи з мети цієї Конференції, термін «примусова чи обов'язкова праця» означає всяку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг (стаття 2 Конвенції № 29).

Компетентна влада не повинна ні наказувати, ні дозволяти примусову чи обов'язкову працю на користь приватних осіб,

компаній або товариств. Якщо така форма примусової чи обов'язкової праці на користь приватних осіб, компаній або товариств існує на момент, коли ратифікацію цієї Конвенції будь-яким Членом Організації зареєстрував Генеральний директор Міжнародного Бюро праці, цей Член Організації цілковито скасує таку примусову чи обов'язкову працю з моменту настання для нього чинності цієї Конвенції (стаття 4 Конвенції № 29).

Урядовці адміністрації, навіть якщо їхнім завданням є привчення довіреного їм населення до якої-небудь форми праці, не можуть примушувати населення чи деяких осіб працювати на користь приватних осіб, компаній або товариств (стаття 6 Конвенції № 29).

У статті 1 Конвенції № 105 про скасування примусової праці від 1957 року зазначено, що кожний член МОП, який ратифікував дану Конвенцію, зобов'язується скасувати примусовий або обов'язкову працю та не удаватися до будь-якої її форми [15].

Важливим міжнародним актом, який серед іншого визначає права громадян у сфері праці, є Європейська соціальна хартія (переглянута), ратифікована Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року № 137-V. Особливість її ратифікації полягає в тому, що безпосередньо в названому Законі України зазначено конкретні статті і пункти частини другої Хартії, які є обов'язковими для України.

Зокрема, такими нормами у сфері трудових прав людини є зазначені у частині 2 статті 1 «Право на працю», а саме зобов'язання ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає [3; 9].

І от друга, викладена автором, правова позиція є більш вагомю та приводить до проміжного висновку, що норми Кодексу законів про працю, хоча і не є спеціалізованим нормативним актом, та ще і є найстарішим національним нормативним актом, серед тих, що приймають участь у колізії, – але вони узгоджуються як з Конституцією України так і з багатьма міжнародними договорами, які були ратифіковані

Україною, зокрема Загальною декларацією прав людини, на підставі якої була прийнята Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, – що мають вищу силу над нормами національного права, які розглядаються у колізії.

І що більш усього здивувало при проведенні усестороннього правового аналізу, а саме при розгляді спеціалізованого Закону №755-IV, який ми вважаємо, з одного боку, як і основною проблемою, що яскраво підкреслює створення колізії, так і з другого боку, найкоротшим шляхом для її вирішення, – так це те, що у статті 2 Закону №755-IV, чітко визначено, що відносини, які виникають у сфері державної реєстрації, регулюються Конституцією України, цим Законом та нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до цього Закону; а якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про державну реєстрацію, застосовуються норми міжнародного договору [6].

Висновки. Узагальнюючи матеріали статті можна дійти до конкретного висновку. Однозначно є нагальна потреба внести зміни, з метою усунення правового дефекту, до спеціалізованого нормативного акту, який поглиблює колізію, замість того, щоб її усунути, – до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань», щоб сформувані належний правовий уклон та розробити відповідний механізм, що дасть можливість правильного вирішення наявної колізії норм права. У майбутньому це дасть конкретні важелі працівнику-керівнику реалізувати, по-перше, норму ст. 43 Конституції України та ст.ст. 36, 38 та інші статті Кодексу законів про працю України, які дають право на вільне волевиявлення при звільненні, з одночасним внесенням відповідних відомостей до Єдиного державного реєстру; по-друге, дотримуватися міжнародних норм права до яких приєдналася Україна, серед інших і частини першої статті 23 Загальної декларації з прав людини.

Література:

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
2. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 № 1798-XII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1798-12>
3. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062
4. Свінтов В. Пряме застосування міжнародних стандартів прав людини: (Коментар до ст. 9 Конституції України) // Український часопис прав людини. – 1998. – № 1
5. Журнал «Віче» №14 липень 2008 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://veche.kiev.ua/journal/1020/>
6. Закон України від 15.05.2003 року №755-IV «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/755-15>
7. Закон України від 19 вересня 1991 р. № 1576-XII «Про господарські товариства» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1576-12>
8. Загальну декларацію прав людини від 10.12.1948 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015
9. Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року № 137-V // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/137-16>
10. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року № 1906-IV // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1906-15>
11. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
13. Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.1950 року № // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_004

14. Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю від 1930 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_136

15. Конвенція № 105 про скасування примусової праці від 1957 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_013

16. Кодексу адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>

17. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>

18. Лист Міністерства юстиції України від 30.01.2009 року № Н-35267-18 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v3526323-09>

19. Лист Міністерства юстиції України від 26.12.2008 № 758-0-2-08-19 «Щодо практики застосування норм права у випадку колізії» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0758323-08>

20. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, ухвалений резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 2200А(XXI) від 16 грудня 1966 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042

21. Третьяков Д. Застосування практики Європейського суду з прав людини в Україні // Віче. – 2007. – № 9–10.

22. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

23. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>

24. Fitzmaurice. The General Principles of International Law Considered from the Standpoint of the Rule of Law 92 Hague Recueil 5 (1957-II) (Extracts) // D. J. Harris Cases and Materials on International Law London Sweet & Maxwell, 1998.