

піклування, за бюрократичним словосполученням «низька ефективність» або «недостатня ефективність» стоять живі істоти, йдеться про «зламани» долі дітей, складні життєві ситуації, в яких опиняється дитина. І це має спонукати фахівців до пошуку оптимальних форм опіки над дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування. Звичайно, пошуки таких форм потребують перевірки їх доцільності, можливостей ефективності в процесі реалізації.

Отже, в Україні проводиться цілеспрямована робота зі створення нової форми державної опіки – інституту прийомної сім'ї, що дає можливість дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, рости та виховуватися в сім'ї. Приймозна сім'я утворюється для того, щоб забезпечити право дитини, яка втрапила батьківське піклування, на зростання і розвиток у сімейному оточенні.

1. Карпенко О. Сімейні форми утримання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування: проблеми правового реформування / О. Карпенко // Право України. – 2001. – № 3. – С.79. 2. Соціальне сирітство в Україні: експертна оцінка та аналіз існуючої в Україні системи утримання та виховання дітей, позбавлених батьківського піклування / [авт. кол. Волинець Л.С., Комарова Н.М., Антонова-Турченко О.Г., Іванова І.Б., Пеша І.В.]. – К.: Студцентр, 1998. – С. 42. 3. Там само. – С.113.

УДК 349.22

О. С. КУРЬЛЁВА

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ТРУДОВЫХ КОДЕКСАХ БЕЛАРУСИ, РОССИИ, УКРАИНЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ

Исследуются проблемы прекращения трудового договора в сравнительном аспекте по законодательству Беларуси, России и Украины. Детально анализируется соотношение понятий «расторжение», «прекращение» трудового договора, «увольнение» работника. Исследована теоретическая составляющая юридических фактов, являющихся основаниями прекращения трудового договора. Отдельно определены социальные обстоятельства, имеющие юридическое значение при увольнении работника. Проведено соотношение нормативных понятий «основания» и «причины» прекращения трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, юридические факты, прекращение трудового договора, основания расторжения трудового договора, социальные обстоятельства.

Курьилова О.С. Підстави припинення трудового договору в трудових кодексах Білорусі, Росії, України: теоретичні проблеми визначення поняття

Досліджується проблема припинення трудового договору в порівняльному аспекті за законодавством Білорусі, України та Росії. Детально аналізується співвідношення понять «розірвання», «припинення» трудового договору, «звільнення» працівника. Досліджено теоретичну складову юридичних фактів, які є підставами розірвання трудового договору. Окремо визначено, які соціальні обставини мають юридичне значення

© КУРЬЛЁВА Ольга Сергеевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета

у разі звільнення працівника. Проведено співвідношення нормативних понять «підстави» та «причини» припинення трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, юридичні факти, припинення трудового договору, підстави розірвання трудового договору, соціальні обставини.

Kuryleva Olga. Bases for termination of the employment contract to the Labor Codes of Belarus, Russia and Ukraine: theoretical problems of word

The problem of employment agreement termination under the laws of Belarus, Ukraine and Russia is discussed. The paper analyzes the relationship between the concepts of "termination", "breach" of agreement, "dismissal" of an employee. Theoretical component of the legal facts that are the basis for termination of employment agreement is discussed. Social circumstances that have legal significance in dismissal of the employee are identified. Normative concepts of "reason" and "cause" of employer agreement termination are compared and contrasted.

Key words: employment agreement, legal facts, termination of employment agreement, grounds of termination of employment agreement, social circumstances.

В трудовых кодексах Беларуси, России, Украины имеются нормы, в названии которых используется термин «основания» прекращения трудового договора, но его содержание не раскрывается. В законодательстве указанных государств воплощена концепция исчерпывающего перечня оснований прекращения трудового договора. От определения понятия во многом зависит эффективное правовое регулирование в этой важной области. Для правоприменительной практики также необходимо выяснить содержание указанного понятия и других нормативных терминов – «причина», «обстоятельства», «случаи», «условия», «порядок» увольнения.

Вместе с тем в литературе в основном исследуется соотношение терминов «прекращение», «расторжение» трудового договора, «увольнение» работников. Одни авторы рассматривают их как синонимы¹, другие предлагают отказаться от термина «прекращение», поскольку с точки зрения русского языка, более соответствует обозначаемому явлению термин «расторжение»². Большинство авторов рассматривают их как понятия, которые содержат основания прекращения трудовых отношений разного объема и смысловой направленности (прекратить и расторгнуть договор, уволить работника)³. Разделяем последнюю точку зрения и полагаем, что необходимо сохранить термин «прекращение» как более общую категорию. Применение указанных терминов не отвечает на вопрос о содержании понятия «основания» прекращения трудового договора.

Основания прекращения трудового договора. В учебной литературе данное понятие определяется по-разному. В учебнике «Трудовое право», подготовленном учеными-юристами Республики Беларусь, содержится отдельный раздел, посвященный понятию, которое раскрывается следующим образом: «под основанием прекращения трудового договора понимается конкретное обстоятельство, возникновение (существование) которого обуславливает возможность (либо в ряде случаев обязательность) прекращения трудовых отношений между работником и нанимателем»⁴. Во многих российских учебниках само понятие не раскрывается, а рассматриваются лишь конкретные основания прекращения трудового договора⁵. Украинские авторы определяют понятие как юридический факт или их совокупность, закрепленная в законе и необходимая для прекращения трудового договора⁶. Т.В. Иванкина отмечает, что под основанием прекращения трудового договора понимается юридический факт (действие или событие) либо совокупность

юридических фактов, необходимая и достаточная для признания трудового договора прекращенным⁷. В диссертационных исследованиях понятие также раскрывается как юридический факт или их совокупность⁸. Отмеченные расхождения, полагаем, не являются следствием принципиально разных подходов к основаниям прекращения трудового договора. Как отмечает М.А. Рожкова, в большинстве научных работ понятия «правовая модель обстоятельства» и «юридический факт» обозначаются одним термином. Вместе с тем, во многих исследованиях отмечается различия между фактом-моделью и реальным явлением⁹. Одни авторы акцентируют внимание на идеальной (нормативной) стороне юридического факта¹⁰. Другие – на материальной стороне¹¹. В.Б. Исаков исследует понятие в единстве материального содержания и нормативного выражения¹². Этот подход разделяется многими представителями общей теории права и отраслевых наук¹³. Понятие юридического факта объединяет два неразрывно связанных момента: это явление действительности (материальный момент), порождающее в силу указания норм права определенные правовые последствия (юридический момент)¹⁴. В единстве этих противоречивых моментов необходимо рассматривать и понятие «основания» прекращения трудового договора. Вместе с тем, обоснованным является и указание в определении понятия на конкретные обстоятельства в том случае, если имеется в виду явление, отличное от юридического факта. С.В. Курылёв обращает внимание на устойчивые социально значимые особенности конкретных жизненных случаев, которые прямо типизируются в самой юридической норме. Их именуют юридическими фактами. Среди социально значимых неустойчивых особенностей автор выделяет особенности определенных дел и индивидуальные особенности. Учет особенностей определенных дел производится различными нормативными способами (учёта в качестве юридического факта, ограничивающего или расширяющего действие нормы к пространству, времени или кругу лиц; децентрализации законодательства; включения в нормативный акт бланкетных норм). В результате эти особенности определенных дел также приобретают значение юридического факта. Иначе обстоит дело с социально значимыми неустойчивыми индивидуальными особенностями. Основной формой учёта таких особенностей является предоставление возможности определения их социальной и юридической значимости правосознанию органов, уполномоченных законом давать юридическую оценку фактам. Их юридическая значимость определяется законодателем не прямо, а косвенно. В частности, не путем их типизирования в виде абсолютно определенных юридических фактов, а путем их общей характеристики в гипотезе нормы. В последнем случае разнообразнейшие факты могут иметь одинаковое юридическое значение. Такие индивидуальные особенности автор именует конкретными обстоятельствами дела, которые неверно отождествлять с юридическими фактами¹⁵.

В.Б. Исаков также отмечает, что существует категория индивидуально определяемых фактов, которые лишь в общем виде предусмотрены в законодательстве. Они требуют не только установления, но и конкретизации со стороны правоприменителя¹⁶. Изложенный подход представляется перспективным при определении понятия «основания» прекращения трудового договора, поскольку позволяет выявить и учесть те конкретные обстоятельства, которые по закону имеют юридическое значение, но прямо в норме права не предусмотрены. Например, виновные действия, дающие основание для утраты доверия к работнику со стороны нанимателя, прямо в норме права не предусмотрены (п.2 ст. 47

Трудового кодекса (далее – ТК) Беларуси, п. 7 ст. 81 ТК России, п.2 ст. 41 Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) Украины. Применение этого дополнительного основания увольнения требует установления нанимателем конкретных разнообразных фактов, их оценки, юридического вывода о сохранении либо утрате доверия к работнику и возможности его увольнения.

Следует отметить, что придание юридического значения индивидуально определяемым фактам предопределено законодателем, который дает их общую характеристику в гипотезе нормы. В связи с этим спорным представляется подход А.З. Доловой относительно искомого понятия. Автор в структуре фактических обстоятельств, связанных с наступлением правовых последствий, выделяет, кроме собственно юридических фактов, в том числе социально значимые факты, образующие в совокупности социальную ситуацию. Относительно социально значимых фактов автор задается вопросом: «Правомерно ли концентрировать все внимание на юридических фактах и отбрасывать остальные (необходимые и случайные, постоянные и переменные) элементы социальной ситуации? ...обстоятельства, которые по тем или иным причинам не попали в число юридически значимых, но имеют принципиальное значение»¹⁷. Можно предположить, что автор считает правомерным учитывать в правоприменительной практике такие обстоятельства, не исследуя какие именно и почему они являются принципиальными. Между тем круг такого рода обстоятельств должен быть определен законодателем. К социальным обстоятельствам, которые имеют юридическое значение и допускаются нормами права, в ином качестве, нежели юридические факты относятся индивидуально определяемые факты (конкретные обстоятельства), которые косвенно предусмотрены в нормах права. Придание юридического значения иным социальным обстоятельствам создает условия для нарушения закона.

Представляется, что в определении искомого понятия с учетом теоретической и практической значимости необходимо выделить, кроме юридических фактов и их составов, также индивидуально определяемые факты. Основаниями прекращения трудового договора являются предусмотренные либо допускаемые законом юридические факты, их составы, индивидуально определяемые факты, которые предоставляют право либо обязывают сторону к прекращению трудового договора.

Соотношение нормативных понятий «основания» и «причины» прекращения трудового договора. В научных и практических изданиях указанные понятия часто рассматриваются как синонимы¹⁸. Анализ норм трудовых кодексов позволяет сделать вывод о том, что это понятия разные. Общие основания прекращения трудового договора указаны в ст. 35, а дополнительные – в ст. 47 ТК Беларуси и других нормах. В таком же значении юридических фактов, их составов, индивидуально определяемых фактов общие и дополнительные основания предусмотрены соответственно в статьях 77, 278, 288 и др. ТК России, статьях 36, 41 и др. КЗоТ Украины. Понятие «причины» прекращения трудового договора употребляется законодателем в разных значениях и не тождественно основаниям увольнения.

1. Причина увольнения может входить в сложный юридический состав основания увольнения как понятие, замещающее индивидуально определяемые факты (оценочное). Например, наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания (ч. 2 ст. 29 ТК Беларуси, ч. 1 ст. 71 ТК России). Расторжение срочного трудового договора по

требованию работника в составе основания увольнения предусматривает уважительную причину (ч. 1 ст. 41 ТК Беларуси, ч. 1 ст. 39 КЗоТ Украины).

2. Причина увольнения может характеризовать объективную (отсутствие противоправности) или субъективную (отсутствие вины) сторону в сложном юридическом факте – основании увольнения. Например, «прогул без уважительных причин» (п. 5 ст. 42 ТК Беларуси, п.6 «а» ст. 81 ТК России, п.4 ст. 40 КЗоТ Украины). Нарушение руководителем без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы (п. 1–2 ст. 47 ТК Беларуси).

3. Уважительная причина может не входить в основание увольнения, а предусматривать иные юридические последствия. При досрочном расторжении трудового договора по инициативе руководителя организации уважительная причина не входит в основание увольнения. Но её наличие освобождает руководителя от обязанности выплатить собственнику имущества организации компенсацию за досрочное расторжение трудового договора (части 2, 3 ст. 260 ТК Беларуси). Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе работника не предусматривает в основании увольнения уважительной причины. Но её наличие освобождает работника от обязанности соблюдения срока предупреждения об увольнении (ч. 4 ст. 40 ТК Беларуси, ч. 3 ст. 80 ТК России, ч. 1 ст. 38 КЗоТ Украины). С уважительными причинами прекращения трудового договора законодательство связывает предоставление определенных гарантий и преимуществ (ч. 6 ст. 50, п. 2 ч. 2 ст. 107 ТК Беларуси).

4. При оформлении записи в трудовую книжку, при изменении формулировки увольнения законодатель различает основания и причину увольнения (части 5, 6 ст. 50, ст. 244 ТК Беларуси, ч. 5 ст. 84-1, ч. 5 ст. 394 ТК России, ч. 3 ст. 235 КЗоТ Украины).

Таким образом, причина не тождественна основанию увольнения работника. Может входить в сложный фактический состав основания увольнения, предусматривая индивидуально определяемые факты, либо содержать характеристику одного из элементов сложного юридического факта. В других случаях причина увольнения влияет на определение его правовых последствий. Отождествление причины и основания увольнения может привести к правоприменительным ошибкам.

Соотношение нормативных понятий: «основания», «законные основания», «обстоятельства», «случаи», «условия», «порядок» прекращения трудового договора. Термин «обстоятельства» используется законодателем при характеристике части оснований прекращения трудового договора, а именно не зависящих от воли его сторон (ст. 44 ТК Беларуси, ст. 83 ТК России). Норма, объединяющая основания прекращения договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, способствует углублению и совершенствованию нормативной классификации по критерию воли.

Нормы, предусматривающие общие и дополнительные основания увольнения по инициативе нанимателя, определяют, что трудовой договор может быть прекращен, расторгнут «в случаях», которые указаны в виде исчерпывающего перечня (статьи 42, 47 ТК Беларуси, ст. 81 ТК России, статьи 40, 41 КЗоТ Украины). В соответствующих пунктах перечня содержится одно или несколько оснований. Слово «случай» имеет в толковых словарях разные значения. Одно из них – то, что случилось, произошло, факт, отдельное явление¹⁹. Применительно к прекращению трудового договора, полагаем, законодатель использует его как синоним

основания прекращения трудового договора, который охватывает одно основание увольнения из приведенного перечня.

Статья 43 ТК Беларуси предусматривает порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Вместе с тем законодатель не указывает, какие именно нормы предусматривают условия, какие регулируют порядок увольнения. В России и Украине законодатель не использует термин «условия». Вместе с тем юридические факты, которые охватываются понятием «условия», входят в основание увольнения и в этих государствах. Л.Я. Островский предложил выделять основные и дополнительные условия увольнения. Основные условия, по мнению автора, определены в статье или её пункте, в которых закреплено основание. Дополнительные условия, уточняющие применение основания, предусмотрены или в самостоятельной части той же статьи, или в других статьях кодекса, других нормативных актах²⁰. Эта точка зрения представляется весьма спорной, поскольку в ТК Беларуси законодатель предусмотрел термин «условия» лишь применительно к расторжению трудового договора по инициативе нанимателя. Такое решение представляется теоретически и практически оправданным, поскольку именно в этих случаях должны быть предусмотрены для работников дополнительные гарантии увольнения. Полагаем, термином «условия» охватываются юридические факты, выведенные за рамки конкретных оснований увольнения, поскольку они включаются в юридический состав нескольких оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Юридические факты – условия приостанавливают (например, болезнь, отпуск работника), отменяют (например, запрет увольнения по невиновным основаниям беременной женщины), устанавливают дополнительные требования (например, невозможность перевода с согласия работника на другую работу, согласие на увольнение комиссии по делам несовершеннолетних) оснований увольнения по инициативе нанимателя.

Условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя необходимо отличать от юридических фактов, относящихся к порядку, то есть процедуре прекращения трудового договора. Нарушение порядка увольнения не влечет восстановления работника на работе. Правовые последствия в этих случаях могут заключаться в изменении даты увольнения, взыскании среднего заработка за вынужденный прогул, задержку расчета, выдачи трудовой книжки и др.

В связи с этим важно уточнить также понятие «законное основание» прекращения трудового договора. Согласно ст. 243 ТК Беларуси работник подлежит восстановлению на работе лишь в случаях прекращения трудового договора без законного основания (нарушение порядка увольнения не влечет восстановления, как это было ранее по нормам КЗоТ). Аналогичные нормы содержатся в ТК России (ч. 1, 9 ст. 394) и КЗоТ Украины (ч. 1 ст. 235). Весьма неопределенной представляется точка зрения, согласно которой законные основания увольнения – это предусмотренная законом причина (обстоятельство) для прекращения трудового договора. «Увольнение без законного основания имеет место тогда, когда работник уволен по основанию, не предусмотренному законодательством, или когда в приказе об увольнении имеется ссылка на законное основание, но в действительности оно отсутствует»²¹. Понятия «причина», «обстоятельство», как отмечалось выше, не тождественны основаниям прекращения трудового договора. Последние также не могут быть предусмотрены законодательством, а лишь трудовым кодексом, либо им допускаются (ч. 1 ст. 35 ТК Беларуси, ч. 2 ст. 77 ТК

России, ст. 36 КЗоТ Украины). Например, трудовой кодекс допускает расторжение договора по основаниям, предусмотренным в самом договоре (с домашним работником – ч. 2 ст. 311 ТК Беларуси; у работодателя – физического лица – ч. 1 ст. 307 ТК России; по основаниям, предусмотренным контрактом, – п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗоТ Украины).

Законные основания прекращения трудового договора – это предусмотренные либо допускаемые трудовым кодексом и имеющиеся в наличии юридические факты, их составы, индивидуально определяемые факты, которые предоставляют право либо обязывают сторону к прекращению трудового договора.

1. *Курс* российского трудового права. – Т. 3: Трудовой договор / [науч. ред. тома Е.Б. Хохлов]. – СПб: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – С. 521.

2. *Права работодателей в трудовых отношениях* / [О.В.Абрамова, И.В.Занданов, Т.Ю.Коршунова и др.; под ред. А.Ф.Нуртдиновой, Л.А.Чикановой]. – М.: Эксмо, 2009. – С.203-206.

3. *Трудовое право: учебник*. – Мн.: Амафев, 2011. – С. 219; *Трудовое право России: учебник* / [под ред. А.М. Куренного]. – М.: Юристъ, 2006. – С. 202; *Пилипко С.М.* Трудовое право Украины: учебник / С.М. Пилипко, О.М. Ярошенко. – Х., 2008. – С. 313 и др.

4. *Трудовое право: учебник*. – С. 220.

5. *Трудовое право: учебник* / [Н.А. Бриллиантова, И.Я.Киселев и др.; под ред. О.В.Смирнова]. – М.: ТК Велби: Проспект, 2003. – С. 223; *Миронов В.* Трудовое право России: учебник / Миронов В. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – С. 394; *Трудовое право России: учебник* / [под ред. А.М. Куренного]. – С. 201.

6. *Пилипко С.М., Ярошенко О.М.* Цит. работа. – С. 313.

7. *Курс* российского трудового права. Цит. работа. – С. 521.

8. *Зверев С.В.* Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений: автореф. дис. на соискание научн. степени канд. юр. наук / С.В. Зверев. – М., 2007.

9. *Синюков В.Н.* О понятии юридического факта в общей теории права / В.Н. Синюков // Вопросы теории государства и права. Саратов, 1988. – С. 110; *Муругина В.В.* Дефектность юридических фактов как негативная черта правовой системы: автореф. диссер. На соискание научн. ступени канд. юрид. наук / В.В. Муругина. – Саратов, 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.Lawtheses.com>

10. *Синюков В.Н.* Цит. работа. – С. 121; *Бондаренко Э.Н.* Юридические факты в трудовом правоотношении: монография / Бондаренко Э.Н. – Барнаул: Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2005. – С. 20.

11. *Воронин А.Е.* Юридические факты-события в российском праве (общетеоретический анализ): автореф. диссер. на соиск. научн. ступени канд. юрид. наук / А.Е. Воронин. – Владимир, 2008 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.Lawtheses.com>

12. *Исаков В.Б.* Фактический состав в механизме правового регулирования / Исаков В.Б. – Саратов, 1980. – С. 4; *Юридические факты в советском праве*. – М.: Юрид. лит., 1984. – С. 12; *Общая теория государства и права: Академический курс* в 2 т. / [под ред. проф. М.Н.Марченко]. – М.: Зерцало, 1998. – Т. 2. – С. 282.

13. *Рябов А.Е.* Юридические факты в механизме правового регулирования: автореф. дис. на соиск. научн. ступени канд. юрид. наук / А.Е. Рябов. – Нижний Новгород, 2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.Lawtheses.com/>; *Долова А.З.* Юридические факты в трудовом праве: монография / Долова А.З. – М.: Проспект, 2009. – С. 19.

14. *Общая теория государства и права*. Цит. работа. – С. 282, 297.

15. *Курылёв С.В.* Значение конкретных обстоятельств дела для применения норм советского права / С.В. Курылёв // Труды Иркутского государственного университета. – 1965. – Т. XXXIX. Вып. 7., ч. 2. – С. 195-214; *Курылёв С.В.* Избранные труды / Курылёв С.В. – Краснодар: Совет. Кубань, 2010. – С. 745-60; *Курылёв С.В.* Избранные труды / Курылёв С.В. – Мн.: Редакция журнала «Промышленно-торговое право», 2012. – С. 572-588.

16. *Общая теория государства и права*. Цит. работа. – С. 282, 297.

17. *Долова А.З.* Юридические факты в трудовом праве: монография / Долова А.З. – М.: Проспект, 2009. – С. 19-21.

18. *Юридический справочник работника по кадрам* / [Волков Б.А., Островский Л.Я. и др.; под общ. ред. Шиш-

ко Г.Б. – 2-е изд. перераб. и доп.]. – Мн.: Амалфея, 1998. – С. 345. **19.** Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. / Даль В.И. – Т. 4. – СПб.: Диамант, ООО «Золотой век», 1999. – С. 226. **20.** *Юридический справочник работника по кадрам.* Цит. работа. – С. 345-346. **21.** *Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь* / [под общ. ред. Г.А.Василевича]. – Мн.: Регистр, 2008. – С. 671.

УДК 347.132

С. О. КОРОЕД

ВЛИВ ДИСПОЗИТИВНОСТІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАВОСУДДЯ В ЦИВІЛЬНИХ СПРАВАХ

Порушується питання залежності ефективності правосуддя в цивільних справах від диспозитивності. Наводиться характеристика сутності правосуддя, критерії його ефективності та вплив на неї засад диспозитивності. Доведено, що нераціональними процесуальними діями суду, які перешкоджають ефективності правосуддя в цивільних справах, є відмова у відкритті провадження в справі з мотивів невідомості та повернення позовної заяви з мотивів невідсудності, а також розгляд справи щодо належного відповідача, якщо на цьому наполягає позивач, і відмова в позові з мотивів неправильності обраного позивачем способу захисту права. Обґрунтовано доцільність наділення суду повноваженнями частково втручатися в диспозитивні права позивача і покладення на суд обов'язку самостійно надсилати за відомчістю чи підсудністю до належного суду справу, якщо при прийнятті її до провадження суд дійде висновку про невідомість чи невідсудність справи. Зроблено висновок, що суд повинен володіти повноваженнями самостійно визначати (за умов встановлення факту порушення права позивача і необхідності його захисту) належного відповідача, щодо якого й ухвалювати рішення, а не відмовляти формально в судовому захисті до належного відповідача. Доведено, що неправильність визначення позивачем способу захисту його права не може бути підставою для відмови в судовому захисті; суд має вирішити спір та захистити порушені права у встановлений законом спосіб для конкретних спірних правовідносин і за конкретних обставин справи.

Ключові слова: правосуддя, цивільне судочинство, диспозитивність, ефективність, активність суду, відомчість, підсудність, спосіб захисту, належний відповідач.

Короєд С.А. Влияние диспозитивности на эффективность правосудия по гражданским делам

Поднимается вопрос зависимости эффективности правосудия по гражданским делам от диспозитивности. Наводится характеристика сущности правосудия, критерии его эффективности и влияние на нее принципа диспозитивности. Доказано, что нерациональными процессуальными действиями суда, препятствующими эффективности правосудия по гражданским делам, является отказ в открытии производства по делу по мотивам неподведомственности и возврат искового заявления по мотивам неподсудности, а также рассмотрение дела до ненадлежащего ответчика, если на этом настаивает истец, и отказ в иске по мотивам неправильности выбранного истцом способа защиты права. Обоснована целесообразность наделения суда полномочиями частично вмешиваться в диспозитивные права истца и возложение на суд обязанности самостоятельно направлять по неподведомственности или подсудности в надлежа-