

Резюме

Статтю присвячено дослідженню історичних передумов становлення господарського процесуального законодавства під впливом матеріально-правових актів. Аналізуються матеріально-правові акти, які впливали на розвиток господарського судочинства в Україні.

Ключові слова: господарське процесуальне законодавство, господарське судочинство, арбітраж, арбітражний процес, господарський суд.

Резюме

Статья посвящена исследованию исторических предпосылок становления хозяйственного процессуального законодательства под влиянием материально-правовых актов. Анализируются материально правовые акты, которые повлияли на развитие хозяйственного процессуального законодательства в Украине.

Ключевые слова: хозяйственное процессуальное законодательство, хозяйственное судопроизводство, арбитраж, арбитражный процесс, хозяйственный суд.

Summary

The paper covers the historical backgrounds research of the formation of economic procedural legislation under the influence of the substantive acts. The substantive acts that have influenced the development of economic procedural legislation in Ukraine are analyzed.

Key words: economic procedural legislation, economic litigation, arbitration, the arbitration process, the economic court.

Отримано 19.02.2010

Я. В. СІМУТІНА

Яна Володимирівна Сімутіна, кандидат юридичних наук, доцент Київського університету права НАН України

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СФЕРИ ДІЇ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ТА УГОД

В умовах децентралізації правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці особливої актуальності набувають питання удосконалення колективно-договірного регулювання, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці шляхом укладення соціально-партнерських актів.

У трудовому праві України виділяються два види нормативних договорів про працю, і відповідно вживаються два терміни – «колективна угода» і «колективний договір». Водночас у міжнародних актах про працю, зокрема Рекомендації МОП № 91 щодо колективних договорів, використовується єдине поняття – колективний договір, під яким слід розуміти всяку письмову угоду щодо умов праці та найму, що укладається, з одного боку, роботодавцем, групою роботодавців або однією чи декількома організаціями роботодавців та, з іншого боку, однією чи декількома представницькими організаціями працівників або за відсутності таких організацій представниками самих працівників, належним чином обраними й уповноваженими відповідно до законодавства країни¹.

Аналіз чинного законодавства України дає підставу стверджувати, що основна відмінність між колективним договором та угодою полягає у сфері їх дії, а саме у колі осіб, на яких вони поширюються. Дія колективного договору обмежується рамками певної організації, угода ж охоплює ширше коло осіб, оскільки при укладенні залежно від її виду враховуються інтереси працівників як окремих галузей, територій, так і всієї держави. Як зазначає О. М. Ярошенко, на рівні окремої організації можуть обговорюватися й вирішуватися соціально-трудова питання, у вирішенні яких зацікавлений трудовий колектив певної організації. Зовсім інший масштаб і характер мають ті з них, що порушуються на рівні галузі, регіону або навіть на загальнодержавному рівні². Крім того, генеральна, галузеві, регіональні угоди як нормативні договори містять норми права та зобов'язання сторін. Нормативний характер згаданих колективних угод породжує два правові наслідки. По-перше, ці колективні угоди є рамочними для укладення колективних договорів. По-друге, юридична сила цих колективних угод передбачає можливість їх реалізації із застосуванням примусових процедур: судовий захист індивідуальних трудових прав працівників галузі, регіону, на який поширюється галузева чи регіональна угода; примирно-посередницькі процедури вирішення колективного спору.

При визначенні співвідношення змісту колективних договорів і угод виникає проблема, пов'язана з поширенням дії колективних угод на роботодавців і працівників, які не брали участі у колективних переговорах та підписанні угод, що зумовлює необхідність проведення подальших наукових досліджень цього питання. Таким чином, метою цієї статті є подальший розвиток теорії трудового права щодо сфери дії колективних договорів та угод, а також удосконалення правового регулювання цього питання у законодавстві.

На сьогодні генеральна, галузева, регіональні угоди та колективні договори укладаються відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»³. Згідно з ч. 1 ст. 5 умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Отже, стосовно колективного договору, то його положення поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, де його підписано, незалежно від їх членства у профспілці. Такі положення є обов'язковими як для роботодавця або органу, уповноваженого його представляти, так і для працівників підприємства.

Щодо визначення сфери дії колективних угод, єдину згадку про це у законодавстві можна знайти у ч. 1 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», відповідно до якої положення генеральної, галузевої, регіональної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Крім того, у п. 4 Загальних положень Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки зазначено, що «положення Угоди діють безпосередньо на всіх підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, є обов'язковими для застосування під час укладення угод іншого рівня та колективних договорів як мінімальні гарантії»⁴. Таким чином, положення генеральної угоди є обов'язковими для сторін, які підписують галузеві і регіональні угоди, якщо сторони останніх були представлені при підписанні генеральної угоди.

Виходячи з викладеного, на суб'єктів господарювання, які при підписанні угод не були представлені зі сторони роботодавця і сторони профспілки (об'єднання профспілок, іншого уповноваженого працюючими органу), та на ті суб'єкти, котрі при підписанні угоди були представлені лише однією стороною, угоди на даний час поширюватися не можуть. При укладенні угоди зі сторони роботодавця може виступати організація роботодавців, членом якої є суб'єкт господарювання або об'єднання організації роботодавців. Зазначені організації створюються і діють відповідно до Закону України «Про організації роботодавців»⁵. Відповідно до п. 10 ст. 11 цього Закону статут організації роботодавців повинен містити порядок набуття повноважень від роботодавців, які входять до складу організації (об'єднання), стосовно встановлення конкретних соціальних норм в угодах, які в подальшому будуть обов'язковими для виконання самими роботодавцями (мінімальна заробітна плата, міжтарифні співвідношення, мінімальні соціальні пільги і гарантії, функціонування соціально-культурних закладів). Отже, якщо суб'єкт господарювання є членом організації роботодавців, то порядок набуття повноважень від цього суб'єкта під час укладення угоди повинен визначатися статутом відповідної організації роботодавців.

Зі сторони профспілки угоди укладаються безпосередньо профспілкою або об'єднанням профспілок, які діють на підставі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»⁶. Згідно зі ст.ст. 14, 15 цього Закону, повноваження організації профспілки, повноваження виборних органів профспілки та об'єднання профспілок повинні визначатися статутами (положеннями) профспілок або статутами об'єднання профспілок.

Таким чином, якщо суб'єкт господарювання під час укладення угоди не був представлений повноважними представниками хоча б однієї зі сторін – роботодавця або профспілки, то дія угоди на нього не поширюється. На підтвердження такого висновку говорить і позиція Міністерства праці та соціальної політики України, висловлена у листі № 376/13/84-07 від 18 травня 2007 р.⁷, в якому зокрема, вказується, що норми угод не діють безпосередньо і не є обов'язковими для підприємства, якщо при підписанні угоди воно не було представлене хоча б однією зі сторін (роботодавця або найманих працівників в особі профспілки чи іншого уповноваженого органу).

Є сенс зазначити, що на сьогодні в Україні на рівні закону відсутній порядок приєднання чи поширення дії колективних угод на тих суб'єктів, які не брали безпосередньої участі в їх підписанні. Проте у Додатку № 7 до Генеральної угоди на 2008-2009 роки встановлений порядок приєднання до Угоди, який, як вказано в пункті 5, може застосовуватися під час приєднання профспілок та організацій роботодавців відповідного рівня до галузевих і регіональних угод і також може бути застосований під час приєднання первинних профспілкових організацій до колективного договору.

Згідно з цим порядком після прийняття рішення виборним органом всеукраїнської профспілки, їх об'єднань (далі – профспілка) чи всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців відповідного рівня та статусу (далі – організація роботодавців) про приєднання до Угоди надсилається заява про приєднання із зобов'язаннями виконувати положення Угоди до відповідної Сторони, а в разі організацій роботодавців – до частини Сторони власників, яка представляє всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, які є суб'єктами Угоди. Сторона, а для організацій роботодавців – частина Сторони власників, яку представляють всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, які є суб'єктами Угоди, протягом 15 днів після надходження заяви розглядають питання про приєднання профспілки або організації роботодавців до Угоди.

Якщо протягом 15 днів Сторона, а в разі організацій роботодавців – частина Сторони власників, яка представляє всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, які є суб'єктами Угоди, не розглянула питання про приєднання, то профспілка, організація роботодавців вважається такою, що приєдналася до Угоди. Рішення про приєднання до Угоди протягом 10 днів після його прийняття надсилається іншій Стороні. Профспілка або організація роботодавців після приєднання до Угоди отримує всі права і обов'язки, визначені Угодою. Інформація про приєднання профспілки чи організації роботодавців до Угоди публікується у засобах масової інформації та розміщується на офіційних веб-сайтах Сторін.

З метою запозичення позитивного досвіду для комплексного вирішення досліджуваної нами проблеми доцільним видається вивчення правового регулювання приєднання до колективних угод та їх публічного поширення у законодавстві зарубіжних країн.

Інститут приєднання до колективної угоди характеризується основною ознакою, яка полягає в добровільному волевиявленні роботодавця чи представника працівників приєднатися до цієї угоди з наступною офіційною реєстрацією такого приєднання. Зокрема, за законодавством Заїра до колективного договору можуть приєднатися об'єднання роботодавців та працюючих, які належним чином створені та зареєстровані, офіційно повідомивши про це до органу по праці. Ті, що приєдналися до договору мають права і беруть на себе зобов'язання, обумовлені договором. Розірвати договір вони можуть не раніше, ніж через два роки⁸.

Інститут поширення колективної угоди пов'язаний з діями державних органів з примусового поширення умов колективних угод на те чи інше підприємство, організацію за клопотанням однієї із сторін чи власної ініціативи державного органу (Бельгія, Німеччина, Італія, Нідерланди, Швейцарія та ін.). При цьому в законодавстві встановлюються критерії і процедура розповсюдження колективних угод. Наприклад, за законодавством Німеччини федеральний міністр праці за згодою комітету, який складається з представників головних організацій роботодавців та працівників, може за заявою однієї зі сторін тарифного договору оголосити договір загальнообов'язковим, якщо: 1) на підприємствах, пов'язаних тарифним договором з роботодавцем, зайнято не менше 50 % працівників, на яких розповсюджується тарифний договір; 2) оголошення щодо обов'язковості тарифного договору диктується загальнонаціональними інтересами. Прийняттю рішення про загальнообов'язковість тарифного договору передують переговори з метою з'ясування позиції зацікавлених профспілок, об'єднань роботодавців та вищих земельних органів по праці⁹.

Згідно із законодавством Польщі існує «офіційна процедура», за якою національна профспілка або організація роботодавців може звернутися до міністра праці про поширення у законному порядку сфери застосування угоди вищого за підприємство рівня або його частин на працівників, на яких не поширюється жодна угода, у разі якщо це продиктовано важливими соціальними інтересами (Закон від 29 вересня 1994 р., ст. 241-18). Більше того, польське законодавство дає можливість профспілкам, які підписали угоду на рівні підприємства, поширити її більше ніж на одного роботодавця (тобто на інші підприємства), якщо ці роботодавці є членами однієї економічної організації (ст. 241-28). Таке поширення буде дійсним лише у випадку, якщо угода була укладена з боку роботодавця органом, передбаченим статутом економічної організації¹⁰.

Дещо інший механізм поширення колективних угод існує в Угорщині. Дія угод на галузевому рівні поширюється на тих роботодавців, які під час підписання колективної угоди є членами організації, що представляє інтереси роботодавців, а також на працівників, які працюють на них або приймаються ними згодом на роботу. Дія колективної угоди може бути поширена на всю галузь міністром праці після спільного звернення сторін, які її підписали. Повідомлення про таке поширення дії має бути опубліковане в офіційному бюлетені Міністерства праці. Публікація вказує дату набуття чинності угодою, за винятком випадків, коли колективна угода містить положення, що забороняє це. Будь-яка профспілка, організація роботодавців або окремих роботодавців, що працює у галузі, на яку поширюється колективна угода, може звернутися до компетентного суду з трудових питань з оскарженням рішення міністра¹¹.

В англосаксонських країнах немає спеціального інституту примусового поширення колективного договору. Однак, наприклад, у Великобританії має місце процедура, яка дещо нагадує цей інститут. Міністр праці має право звернутися до Промислового суду і порушити справу відносно конкретної фірми, яка відмовилася від колективного договору, що розповсюджується на основну частину працівників цієї галузі, регіону¹².

У Трудовому кодексі Росії визначена публічна процедура поширення колективних федеральних галузевих угод, яка передбачає офіційно опубліковану пропозицію щодо приєднання до федеральної галузевої угоди. Якщо роботодавці протягом 30 днів з дня офіційного опублікування вказаної пропозиції не надали до федерального органу виконавчої влади, який здійснює функції із нормативно-правового регулювання праці, письмову мотивовану відмову, то угода вважається поширеною на цих роботодавців з дня офіційного опублікування цієї пропозиції¹³.

Таким чином, проведений огляд зарубіжного законодавства дозволяє зробити висновок про існування на сьогодні у світовій практиці двох правових процедур: приєднання суб'єктів, які не брали безпосередньої участі у їх підписанні до вже укладених колективних угод, або поширення дії колективної угоди на таких суб'єктів.

На думку О. М. Ярошенка, у новому Трудовому кодексі України за прикладом російської практики соціального партнерства необхідно передбачити можливість поширення сфери дії галузевих угод на всіх роботодавців відповідної галузі за рішенням Міністерства праці і соціальної політики України. Механізм поширення дії галузевої угоди має ґрунтуватися на принципі добровільності. Пропозицію про приєднання до неї слід публікувати в офіційних виданнях. Якщо роботодавець протягом відповідного періоду часу не направить до Мінпраці мотивовану відмову від приєднання, треба визнавати, що ця угода на нього поширюється¹⁴.

Відповідно до згаданої вище Рекомендації МОП № 91 щодо колективних договорів поширення дії колективних угод має обумовлюватися у законодавстві наступними вимогами:

- а) щоб колективний договір вже охоплював достатньо представницьку, на думку компетентного органу влади, кількість відповідних роботодавців і працівників;
- б) щоб вимога про поширення дії колективного договору, як загальне правило, виходила від однієї або кількох організацій працівників чи роботодавців, котрі беруть участь у договорі;

в) щоб роботодавцям і працівникам, на яких передбачається поширення колективного договору, було надано можливість висловити попередньо свої зауваження.

Виходячи з наведених положень Рекомендації МОП, критично слід оцінити ст. 361 проекту Трудового кодексу України, у редакції від 10 грудня 2009 р. (підготовлений до 2-го читання), згідно з якою норми галузевої (міжгалузевої) угоди діють безпосередньо та є обов'язковими для застосування в колективних договорах і виконання на всіх юридичних особах, які за основним видом діяльності належать до даної галузі. Норми територіальної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для застосування в колективних договорах і виконання юридичними особами, розташованими на відповідній території¹⁵. Уявляється, що таке імперативне поширення дії колективних угод на всіх роботодавців певної галузі або території без встановлення жодних критеріїв та процедур суперечить природі соціально-партнерських актів та принципу добровільності укладення колективних договорів, задекларованому у конвенціях та рекомендаціях МОП. Не дивлячись на те, що механізм поширення умов, про які було укладено колективну угоду, визнається і регулюється законодавством більшості країн Центральної та Східної Європи, у деяких країнах механізм примусового поширення не був сприйнятий. Наприклад, у Чеській Республіці в 1994 р. зміст Економічно-соціальної угоди, підписаної на національному рівні, було вперше поширено на роботодавців, які не брали участі в переговорах. Реакція на адресу уряду та профспілок на поширення з боку роботодавців була дуже критичною. Кінцевим результатом через два роки стало скорочення кількості роботодавців, які підлягали обов'язковому дотриманню національних угод¹⁶.

З огляду на вказане вище, механізм поширення дії колективних угод, зокрема, галузевої та регіональної, повинен відповідати рівною мірою інтересам всіх учасників соціального партнерства, у зв'язку з чим на рівні законодавства, зокрема, у новому Трудовому кодексі України пропонується визначити правову процедуру, яка б передбачала можливість як добровільного приєднання, так і публічного поширення дії колективних угод лише у визначених законом випадках та за чітко встановленими правилами.

¹ Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів // http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_231

² Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – С. 189.

³ Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

⁴ Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки // <http://zakon.rada.gov.ua>

⁵ Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 року № 2436-ІІІ // Офіційний вісник України. – 2001. – № 25. – Ст. 1097.

⁶ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-ХІV // Відомості Верховної Ради України від 12.11.1999. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

⁷ Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 376/13/84–07 від 18 травня 2007 року // <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.24148.0>

⁸ Муцинова Н. А. Трудовое право развивающихся стран. – М., 1989. – С. 24.

⁹ Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э. Б. Френкель. – М., 2002. – С. 44.

¹⁰ Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в индустриальное общество) / Киселев И. Я. – М., 2003. – 160 с.

¹¹ Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – С. 264.

¹² Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э. Б. Френкель. – М., 2002. – С. 50.

¹³ Трудовой кодекс Российской Федерации // <http://www.trkodeks.ru>

¹⁴ Ярошенко О. М. – Там само. – С. 172.

¹⁵ Проект Трудового кодексу України, підготовлений до 2-го читання від 10.12.2009 р. // <http://gska2.rada.gov.ua>

¹⁶ Соціальне партнерство – шлях до злагоди: Зб. наук. статей Федерації роботодавців України / Укл. С. Ю. Кропивка. – К., 2003.

Резюме

У статті розглядаються проблеми визначення сфери дії колективних договорів та угод у сучасних умовах. Проаналізовано міжнародно-правові стандарти та досвід зарубіжного законодавства у питаннях правового регулювання поширення умов колективних угод, на підставі чого зроблено висновок про існування двох основних правових процедур: приєднання до укладених колективних угод та публічного поширення їх дії. Сформульовані пропозиції з удосконалення проекту Трудового кодексу України щодо визначення сфери дії колективних угод.

Ключові слова: колективний договір, генеральна угода, галузева угода, регіональна угода, поширення, приєднання, сфера дії.

Резюме

В статье рассматриваются проблемы определения сферы действия коллективных договоров и соглашений в современных условиях. Проанализированы международно-правовые стандарты и опыт зарубежных стран в вопросах правового регулирования распространения условий коллективных соглашений, на основании чего сделан вывод о существовании двух основ-

ных правовых процедур: присоединения к заключенным коллективным соглашениям и публичного распространение таких соглашений. Сформулированы предложения по усовершенствованию проекта Трудового кодекса Украины относительно определения сферы действия коллективных соглашений.

Ключевые слова: коллективный договор, генеральное соглашение, отраслевое соглашение, региональное соглашение, распространение, присоединение, сфера действия.

Summary

The article studies the problems of defining the collective contracts and agreements jurisdiction in the modern conditions. International legal standards and foreign countries' experience regarding the issues of legal regulation of collective agreement conditions effects are analyzed, which gave grounds to draw the conclusion of the existence two main legal procedures: joining the signed collective agreements and public distribution of such agreements. The ideas as for improvement the Labor Code of Ukraine in defining the collective agreements jurisdiction are introduced.

Key words: collective agreement, general agreement, branch agreement, regional agreement, distribution, joining, jurisdiction.

Отримано 12.03.2010

Г. П. ТИМЧЕНКО

Геннадій Петрович Тимченко, кандидат юридичних наук, ст. науковий співробітник Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

БЕЗПОСЕРЕДНІСТЬ СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ ЯК ПРИНЦИП СУДОЧИНСТВА УКРАЇНИ: ІСТОРИКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Безпосередність як характеристика розгляду судових справ з'являється вже в найранніших джерелах вітчизняного права. Суддями, які розглядали справи, у той час були сам князь, його намісники, бояри, тіуни та інші особи княжої адміністрації¹. Можна припустити, що вони самостійно сприймали докази і займалися їх дослідженням. Зокрема, Руська Правда у своїй поширеній редакції говорить про необхідність приведення злодія на княжий двір, де буде проходити суд над ним (ст. 40).

Про безпосередність при вирішенні спірних справ свідчать засоби доказування, які з'явилися і з успіхом застосувалися, і за своєю природою могли сприйматися суддями тільки безпосередньо – «двобій», «поле», «звід», «гоніння сліду». Ще одним свідченням безпосередності розгляду справ було правило про те, що рішення виносить тільки той суддя, котрий почав розглядати справу².

У подальшому з розвитком писемних засад у судочинстві безпосередність розгляду почала відходити на другий план. Скоріше за все це було пов'язане із тим, як правильно зазначає О. Ф. Воронов, що рішення у справі стало прийматися на підставі «судних списків» чи «протоколів», а не безпосередньо досліджених доказів³.

Такий порядок розгляду справ отримав свій найбільший розвиток у Соборному Уложенні. Відповідно до нього розгляд справи проходив у два етапи. Сутність першого полягала у проведенні судом слідства: докази і заперечення позивників, які подаються у суді словесно чи письмово, записувалися піддьячими того приказу, де відбувався суд. Із записів промов позивача і відповідача піддьячий складав коротку виписку (судний список), за котрим судді і постановляли рішення про спірну справу. Судний список дяк звіряв із записами судової справи і скріплював своїм підписом. Другий етап являв собою власне винесення рішення. Як відмічають дослідники, винести рішення на підставі зібраних доказів мали право як суд, котрий проводив слідство, так і вища судова інстанція, аж до московських центральних судових установ⁴. За свідченням істориків, котрі поглиблено вивчали Магдебурзьке право, у судовій практиці українських міст також були відомі випадки, коли розгляд справи розпочинав поточний суд (суд, котрий збирався у зв'язку з вимогами громадян), а закінчував виложений (збирався тричі на рік)⁵.

З приходом до влади Петра I багато що зазнало змін, у тому числі і право. Цар рішуче взявся за створення «свого» судочинства. На підставі того, що в судах від позивачів і відповідачів буває багато неправди і лукавства, і багато які позивачі позови свої починають дарма, також і відповідачі у прямих позовах відповідають неправдою ж, замість судів і ставкою віч-на-віч за чолобитними всякого чину людей про образи і нищення приписувалося чинити розшук у лайці і у безчесті або в двобої і в каліцтві і у всіх образах і нищенні⁶.

На перший погляд, відміна змагальних процедур свідчить скоріше про відхід від безпосередності при дослідженні доказів. Але так може здаватися тільки на перший погляд. Приміром, як відмічає О. Ф. Воронов, ставки віч-на-віч в той час – це не тільки усні змагання сторін, але й обмін письмовими змагальними паперами. Отже, Петро I намагався надати розгляду безпосереднього характеру⁷.