

ВІСНИК

Академії адвокатури України

▼ право: наука і практика

число 3 (25) 2012

Журнал включено до переліку
наукових фахових видань
постановою Президії ВАК України
від 08.06.2005 р. № 2-05/5
від 08.07.2009 р. № 1-05/3

ЗАСНОВАНИЙ
у жовтні 2004 року

Виходить 3 рази на рік

СВІДОЦТВО
про державну реєстрацію
Серія KB № 8325
від 20.01.2004 року

РЕКОМЕНДОВАНО
до друку
Вченою радою
Академії адвокатури України
30.10.2012 р. протокол № 2.

Засновник і видавець
АКАДЕМІЯ АДВОКАТУРИ УКРАЇНИ

Адреса редакції:
02032, м. Київ,
бульвар Тараса Шевченка, 27.
Тел.: (044) 246-57-88, 246-57-40.

Вісник Академії адвокатури України. — К.: Видавничий центр Академії адвокатури України, 2012. — число 3(25).

Видання висвітлює питання, пов'язані з побудовою демократичної правової держави, проведенням правової реформи, розвитком різних галузей права, наукові та практичні проблеми юриспруденції, наукові дискусії з проблем права.

Журнал розрахований на наукових та практичних працівників, викладачів вищої школи, аспірантів та студентів юридичних вищих навчальних закладів.

Редколегія «Вісника Академії адвокатури України»

Гончаренко В.Г. — *д-р юр. наук, проф., академік НАПрНУ (голова редколегії)*

Курдюков В.В. — *канд. юр. наук (заст. голови редколегії)*

Громова М.Є. — *канд. юр. наук (вчений секретар редколегії)*

Антонюк Н.М. — *канд. пед. наук, доц.*

Бояров В.І. — *канд. юр. наук, доц.*

Варфоломеєва Т.В. — *д-р юр. наук, чл.-кор. НАПрНУ*

Воронова Л.К. — *д-р юр. наук, проф., академік НАПрНУ*

Гончаренко С.В. — *канд. юр. наук, доц.*

Дзера О.В. — *д-р юр. наук, проф., чл.-кор. НАПрНУ*

Ковтун О.М. — *канд. юр. наук, доц.*

Конончук Т.І. — *канд. філол. наук, доц.*

Костенко О.Б. — *канд. юр. наук, доц.*

Кузнєцова Н.С. — *д-р юр. наук, проф., академік НАПрНУ*

Мироненко Н.М. — *д-р юр. наук, проф., чл.-кор. НАПрНУ*

Мількова К.В. — *відповідальний координатор роботи в редколегії*

Нор В.Т. — *д-р юр. наук, проф., академік НАПрНУ*

Пацурківський П. С. — *д-р юр. наук, проф.*

Ромовська З.В. — *д-р юр. наук, проф.*

Фалалєєва Л.Г. — *канд. юр. наук, доц.*

Фесенко Є.В. — *д-р юр. наук, проф.*

Чубарєв В.Л. — *д-р юр. наук, проф.*

Шумило М.Є. — *д-р юр. наук, проф.*

Підписано до друку 31.10. 2012. Формат 70x100/16. Папір офсетний. Офсетний друк.
Умов.-друку.арк. 21,38. Обл.-вид. арк. 21,40. Тираж 150 пр. Замовлення 306. Ціна договірна.

Набір та верстка виконані у видавничому центрі Академії адвокатури України.

02032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 27.

Адреса редакції: 02032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 27.

Тел.: (044) 246-57-88, 246-57-40.

Друк ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф»».

16600, Чернігівська обл., м. Ніжин, вул. Шевченка, 109 А.

ЗМІСТ

| | |
|--|-----|
| <i>ЄРМОЛЕНКО Д.О.</i> Основні внутрішні фактори формування правосвідомості молоді | 7 |
| <i>КУДІН С.В.</i> Епістемологічні аспекти порівняльної історії права у працях М.Ф. Владимирського-Буданова | 13 |
| <i>ІВАНОВА О.І.</i> Юридична відповідальність як різновид соціальної відповідальності | 21 |
| <i>ДЕЛІЯ Ю.В.</i> Окремі питання методології дослідження проблем правотворчості суб'єктів місцевого самоврядування в Україні | 27 |
| <i>ТУРЧИН-КУКАРИНА І.В.</i> Цивільно-процесуальне оціночне поняття «загальновідомі обставини» та його судово застосування | 35 |
| <i>ЗЕЛЕНЯК Е.С.</i> Правове регулювання оцінки доказів у цивільному процесі | 42 |
| <i>ЧЕРНЕГА В.М.</i> Поняття та значення морально-правових принципів у системі принципів сімейного права | 47 |
| <i>ЧУЧКОВА Н.О.</i> Консул як суб'єкт захисту прав, свобод та інтересів іноземних осіб у цивільному процесі України | 52 |
| <i>ПРОКОПАНИЧ Г.К.</i> Сучасні проблеми використання спеціальних знань в господарському процесі України | 60 |
| <i>ФЕДОРИШИН О.О.</i> Особливості розвитку поняття облігацій юридичних осіб | 66 |
| <i>МОСЬОНДЗ С.О.</i> Підготовка професійних кадрів як умова успішної реалізації державної політики у сфері науки | 73 |
| <i>ЛЯШУК Р.М.</i> Загально-правові засади діяльності відділів прикордонної служби | 77 |
| <i>МАКАРОВА О.В.</i> Правові основи регулювання правової освіти в Україні | 83 |
| <i>КОСТЮЧЕНКО О.А.</i> До питання формування національного спортивного законодавства | 90 |
| <i>КРУПКО М.О.</i> Нормативно-правові засади дисципліни водіїв та пішоходів в Україні | 95 |
| <i>ФЕСЕНКО С.І.</i> Обмеження права і свободи особи на фізичну (тілесну) недоторканність при проведенні експертизи у судових справах з визначення спірного батьківства (материнства), підміни дітей | 101 |
| <i>ВЕРЕЩА Р.В., СУЛИМ Л.Л.</i> Зміст та значення психологічної теорії вини в кримінальному праві | 107 |

ГАВРИЛОВА К.Ю.

Відмежування порушення правил поведження з вибуховими, легкозаймистими та їдкими речовинами або радіоактивними матеріалами від суміжних складів злочинів..... 113

КУРДЮКОВ В.В.

Історичний екскурс до норм законодавства щодо обов'язкового призначення судової експертизи у кримінальному процесі України..... 119

ЛЕГКИХ К.В.

Катування: чи є зміни на краще у зв'язку з прийняттям нового КПК України..... 120

СУКАЧ І.

Підтримання державного обвинувачення прокурором у злочинах, вчинених в сфері оподаткування..... 132

ЦІРАТ Г.В.

Конвенція про загальні ризики 2009 року..... 137

ХМЕЛЕВСЬКА Н.В.

Розмежування понять «правова допомога» та «юридична допомога» як основа цілісної системи правової допомоги..... 143

ШАЛАГІНОВА А.В.

Міжнародні стандарти судового захисту прав працівників ОВС..... 150

СТУДЕНТСЬКЕ НАУКОВЕ ЖИТТЯ

ШПАЧУК А.О.

Евтаназія: правові та етичні аспекти..... 159

СТУДЕНТСЬКА ТВОРЧІСТЬ

БАГМЕТ М.І.

Право як предмет культурології (есе)..... 164

ТЕЗИ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ «КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА ПРАЦЮ: ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТА СУДОВИЙ ЗАХИСТ»

ВИШНОВЕЦЬКА С.В.

Методологічні проблеми забезпечення права на працю..... 166

ВАСИЛЬКІВСЬКА І.П.

Використання дитячої праці: кримінально-правовий аспект..... 168

ПУСТОВІТ Ж.М.

Поняття, зміст та гарантії реалізації права на працю в Україні..... 171

ОНИЩЕНКО О.В.

Персональні дані працівників: деякі особливості використання..... 173

ПРИПХАН І.І.

Право працівника на повагу його гідності і честі..... 175

ПІДПАЛИЙ В.Л.

Випадок з практики..... 177

ДАРАГАНОВА Н.В.

Питання застосування в Україні медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів..... 178

| | |
|---|-----|
| <i>КОВАЛЬЧУК Я.В.</i> | |
| Соціально-економічна сутність права на працю | 181 |
| <i>СНІГУР І.Й.</i> | |
| До питання про обмеження наукової та викладацької діяльності державних службовців | 183 |
| <i>ВЕРЕША Р.В.</i> | |
| Кримінально-правове значення окремих положень Конституції України | 186 |
| <i>ГОЛОВЧЕНКО О.В.</i> | |
| Конституційно-правові засади права на безпечні і здорові умови праці | 189 |
| <i>ПЕТЛЮК Ю.С.</i> | |
| Дисциплінарна відповідальність за екологічні правопорушення: окремі правові аспекти | 192 |
| <i>КОРОЛЕНКО В.</i> | |
| Уніфікація і диференціація судових форм захисту права на працю в контексті вимог Європейської конвенції з прав людини | 194 |
| <i>СЕВРУК О.</i> | |
| Проблемні питання визначення підстав звернення прокурора до суду за захистом права громадян на оплату праці у наказному провадженні | 196 |
| <i>ДУБЧАК Н.С.</i> | |
| Класифікація юридичних клінік: загальнотеоретичний аналіз | 198 |
| <i>ВОРОНЕЦЬКА І.Я.</i> | |
| Юридичні гарантії працевлаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування | 200 |
| <i>БІЛИК Л.Д.</i> | |
| Деякі питання виконання рішень в індивідуальних трудових спорах | 202 |
| <i>ШЕМЕЛИНЕЦЬ І.І.</i> | |
| Удосконалення юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства | 206 |
| <i>НОВОСЕЛЬСЬКА І.В.</i> | |
| Теоретико-правові питання визначення трудової відповідальності як виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором | 209 |
| <i>ГУБАНЬ Р.В.</i> | |
| Поняття «аморального проступку» та «працівника, який виконує виховні функції» при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу | 213 |
| <i>ІРХА Ю.Б.</i> | |
| Акція соціального протесту як можлива умова екстремістської діяльності | 216 |
| <i>КОВТУН О.М.</i> | |
| Місце і роль дисциплінарної відповідальності в системі юридичної відповідальності за порушення законодавства про природно-заповідний фонд України | 219 |
| <i>КУЯН І.А.</i> | |
| До питання про право на страйк як форму прояву народного суверенітету | 221 |
| <i>НЕЦЬКА Л.С., БОРЖЕМСЬКА О.М.</i> | |
| Договір про створення виконання малолітніми та неповнолітніми особами: трудовий чи цивільно-правовий? | 224 |

| | |
|---|-----|
| <i>НОВАК Т.С.</i> | |
| До питання забезпечення права на охорону праці у сільському господарстві..... | 228 |
| <i>СМОКОВИЧ М.І.</i> | |
| Вибори як спосіб заміщення посад в органах місцевого самоврядування..... | 230 |
| <i>НЕЦЬКА Л.</i> | |
| Про відповідальність власника підприємства, установи, організації за порушення законодавства про оплату праці..... | 233 |
| <i>СЕВРЮКОВ В.В.</i> | |
| До питання про оплату праці в Україні..... | 235 |
| <i>ТУРСЬКИЙ В.М.</i> | |
| Конституційне право інвалідів на працю в Україні | 237 |

**ТЕЗИ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ:
«СІМЕЙНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО
СІМЕЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА»**

| | |
|--|-----|
| <i>РОМОВСЬКА З.В.</i> | |
| Сімейний кодекс України є взірцем ушляхетнення законодавчого регулювання сімейних відносин | 241 |
| <i>МАТЕЄВА Е.</i> | |
| Договорний режим имущества супругов в Республике Болгария | 243 |
| <i>БЛИК Л.Д.</i> | |
| Стабільність сімейного законодавства | 248 |
| <i>ДУБЧАК Л.С.</i> | |
| Участь адвоката у наданні правової допомоги у справах про встановлення режиму окремого проживання подружжя..... | 251 |
| <i>ЄВКО В.Ю.</i> | |
| Співвідношення поняття «дитина» за цивільним та сімейним правом України..... | 253 |
| <i>ЛІПАК Г.М.</i> | |
| Рецепція Австрійського цивільного кодексу 1811 р. в чинному Сімейному кодексі України | 255 |
| <i>СВІЖА О.О.</i> | |
| Система видів улаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування..... | 257 |
| <i>ЯВОР О.А.</i> | |
| Загальні засади регулювання сімейних відносин: традиційний та сучасний підходи | 258 |
| <i>ДЕМИДЕНКО К.С.</i> | |
| Правосуб'єктність дитини як учасника сімейних правовідносин..... | 261 |
| Вимоги до оформлення наукових статей, що подаються до «Вісника Академії адвокатури України»..... | 263 |



А.В. ШАЛАГІНОВА,

аспірант

(Донецький юридичний інститут МВС України)

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Ключові слова: адміністративний суд, міжнародні норми, Європейський суд, працівники ОВС.

Одним з ключових принципів адміністративного судочинства є принцип верховенства права, закріплений у ч. 1 ст. 8 Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАС), який означає, що людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Частина 2 цієї статті наголошує на тому, що суд має застосовувати принцип верховенства права з урахуванням судової практики Європейського суду з прав людини [8].

В умовах становлення України як демократичної правової держави міжнародний захист прав людини набуває особливого значення. Так, на конституційному рівні закріплено право особи на звернення до відповідних органів міжнародних організацій, членом яких є Україна, після використання усіх національних засобів правового захисту – як адміністративних, так і судових.

На підставі ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» практика Європейського суду з прав людини у нашій країні набула значення джерела права, на яке мають спиратися національні суди при вирішенні справ [12].

Європейський суд з прав людини діє на основі Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод

(далі – Конвенція), яка є частиною національного законодавства України. Законом України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав і основоположних свобод людини 1950 р., Першого протоколу та протоколів N 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» Україна визнала обов'язковою юрисдикцію Європейського суду з прав людини в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції [14].

На даний час у нашій державі здійснюється активна робота зі створення дієвого механізму реалізації міжнародних стандартів у діяльності судової системи, яка виражається, у тому числі, у вигляді надання вищими судовими інстанціями відповідних роз'яснень про необхідність застосування судами Конвенції та Протоколів до неї, а також практики Європейського суду з прав людини. Прикладами таких роз'яснень в сфері адміністративного судочинства слугують численні інформаційні листи Вищого адміністративного суду України, які спрямовуються на адреси окружних та апеляційних адміністративних судів та розміщуються для загального доступу на офіційному веб-порталі Вищого адміністративного суду України [7], зокрема, листи від 29 березня 2011 р. № 424/10/13-11, від 7 лютого 2012 р. № 346/11/13-12, від 10 квітня 2012 р. № 1024/11/13-12, від 13 квітня 2012 р. № 1078/11/13-12, у яких

наголошується на необхідності застосування зазначених вище актів міжнародного права в контексті запобігання порушень з боку держави міжнародних стандартів у сфері судочинства.

Разом із тим адміністративними судами України не завжди застосовуються норми Конвенції та практика Європейського суду з прав людини, що породжує звернення громадян та юридичних осіб до Європейського суду з прав людини та прийняття відповідних рішень проти України. Так, як свідчить статистика Міністерства юстиції України, станом на 1 січня 2012 р. у Європейському суді з прав людини перебуває 10 750 заяв проти України, що становить 7% від загальної кількості заяв, переданих на розгляд до Комітету чи Палати суду. За чисельністю поданих заяв Україна посідає п'яте місце після Російської Федерації, Туреччини, Італії та Румунії [11]. Зазначене свідчить про те, що громадяни України не задоволені якістю національного правосуддя, зокрема, щодо дотримання судами міжнародних стандартів в сфері захисту прав і свобод людини, що і обумовлює їх численні звернення до Європейського суду з прав людини за захистом своїх прав, гарантованих міжнародними нормами. Не є виключенням і звернення громадян щодо порушення прав у відносинах публічної служби, до якої належить і служба в органах внутрішніх справ України (далі – ОВС).

Дослідженням питань практики Європейського суду з прав людини займалися такі науковці як В. Бесарабов, В. Буткевич, І. Бокій, С. Головатий, Н. Денисов, О. Жуковська, А. Заєць, В. Карташкін, М. Козюбра, В. Маляренко, В. Онопенко, С. Шевчук та інші. Разом із тим у наукових дослідженнях майже не приділяється увага питанням правового захисту Європейським судом з прав людини працівників ОВС України та застосуванню міжнародних стандартів правосуддя при розгляді національними судами справ зазначеної категорії.

Отже, метою цієї статті буде проведення аналізу окремих аспектів, виявлення

проблемних питань, які пов'язані з реалізацією принципу верховенства права в контексті практики Європейського суду з прав людини з розгляду справ за скаргами працівників ОВС України, надання пропозицій щодо їх подолання.

Для досягнення вказаної мети поставлені наступні завдання:

- проаналізувати практику Європейського суду з прав людини в контексті досліджуваної теми;
- сформулювати відповідні пропозиції з удосконалення порядку застосування міжнародних норм при розгляді національними адміністративними судами спорів за участю працівників ОВС України.

Відповідно до ст. 35 Конвенції Європейський суд з прав людини може прийняти питання до розгляду тільки після того, як було вичерпано всі національні засоби правового захисту – відповідно до загальноновизнаних норм міжнародного права, і впродовж шести місяців від дати прийняття остаточного рішення. При цьому ст. 13 Конвенції гарантується кожному право на ефективний засіб правового захисту у відповідному національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, що діяли як офіційні особи [3, 138–157].

Таким чином, звернення до Європейського суду з прав людини можливо тільки тоді, коли заявником (у нашому випадку – працівником ОВС) з метою захисту свого порушеного права вичерпані всі національні засоби – як адміністративні, так і судові.

Адміністративними засобами захисту прав працівників ОВС є оскарження дій службової особи, яка порушила право такого працівника, до керівника органу внутрішніх справ вищого рівня. Разом із тим порядок здійснення такого оскарження законодавством з питань діяльності працівників ОВС не передбачено. Можливість такого врегулювання спору впливає із положень Закону України «Про звернення

громадян», що передбачає право на подання скарг, тобто звернень з вимогою про поновлення прав і захист законних інтересів громадян, порушених діями (бездіяльністю), рішеннями державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян, посадових осіб.

Однак, на нашу думку, особливу увагу слід приділити судовим засобам захисту порушених прав працівників ОВС, адже недотримання державою вимог ст. 6 Конвенції (право на справедливий судовий розгляд), ст. 13 Конвенції (право на ефективний засіб правового захисту порушених прав) та ст. 1 Протоколу № 1 до Конвенції (захист власності) є чи не найчастіше стверджуваними порушеннями з боку держави у скаргах працівників ОВС, що подаються до Європейського суду з прав людини.

Статтею 18 Закону України «Про міліцію» закріплено право працівника міліції на оскарження до суду його звільнення. Разом із тим право на оскарження до суду інших рішень, дій чи бездіяльності ОВС, які стосуються проходження служби, у жодному законодавчому акті з питань діяльності ОВС відсутнє.

Спроба передбачити законодавчо підставу звернення працівника ОВС до суду здійснена у ст. 21 Закону України «Про міліцію», якою визначено, що працівник міліції має право оскаржити до суду прийняті щодо нього рішення службових осіб органів внутрішніх справ, якщо вважає, що вони ущемляють його гідність і особисті права, які не пов'язані із службовою діяльністю [13].

Однак зазначене у ст. 21 Закону України «Про міліцію» положення не може виступати єдиною гарантією звернення працівника ОВС до суду, оскільки стосується лише оскарження рішень службових осіб ОВС, які ущемляють гідність і особисті права, які не пов'язані зі службою в ОВС. Тобто по суті – це додаткове закріплення особистих немайнових цивільних прав

особи, що можуть бути захищені у судовому порядку.

Разом із тим право працівника ОВС на звернення до суду з оскарженням рішень, дій чи бездіяльності, пов'язаних безпосередньо з проходженням служби в ОВС, залишається не визначеним у законодавстві з питань діяльності цих органів. Як свідчить судова практика, працівники ОВС, окрім оскарження наказів про звільнення зі служби, звертаються до судів з позовами про застосування дисциплінарного стягнення, визнання протиправною бездіяльність щодо невиконання належних сум грошового забезпечення, премій, відпускних тощо, зобов'язання вчинити дії щодо надання довідки про право користування пільгами та ін., хоча фактично законодавство з питань діяльності ОВС таке право працівникові не надає. Тобто при зверненні до суду за захистом своїх порушених прав працівник ОВС має керуватися загальною нормою, закріпленою у ст. 55 Конституції України (право на судовий захист).

Як передбачено ч. 1, 3 ст. 19 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», орган представництва здійснює юридичну експертизу всіх законопроектів, а також підзаконних нормативних актів, на які поширюється вимога державної реєстрації, на відповідність Конвенції, за результатами чого готує спеціальний висновок. Орган представництва забезпечує постійну та з розумною періодичністю перевірку чинних законів і підзаконних актів на відповідність Конвенції та практиці Суду, передовсім у сферах, що стосуються діяльності правоохоронних органів, кримінального провадження, позбавлення свободи [12].

Здійснення такої перевірки віднесено до компетенції Міністерства юстиції України, в складі якого з 2006 р. утворено спеціальний експертний відділ з цього питання. Однак Закон України «Про міліцію», прийнятий 20 грудня 1990 р., такої перевірки не зазнав.

Таким чином, з метою приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів, закріплених у ст. 6, 13 Конвенції, вбачається за необхідне вдосконалення правового регулювання можливості захисту прав працівників ОВС у судовому порядку, пов'язаних з проходженням ними служби.

На відміну від Російської Федерації, де спори співробітників міліції з приводу проходження ними служби підсудні судам загальної юрисдикції, а спори стосовно захисту інтересів військовослужбовців внутрішніх військ – військовим судам [10, 154–155], в Україні розгляд таких спорів здійснюється адміністративними судами за правилами КАС. До створення в Україні адміністративних судів та запровадження з 1 вересня 2005 р. адміністративного судочинства, розгляд таких спорів здійснювався місцевими судами загальної юрисдикції у порядку, встановленому Цивільним процесуальним кодексом України від 18 липня 1963 р.

Як передбачено КАС, судова процедура розгляду адміністративних справ, у тому числі й справ за позовами працівників ОВС України, здійснюється адміністративними судами першої інстанції (окружними адміністративними судами та місцевими загальними судами як адміністративними судами). Рішення суду першої інстанції може бути оскаржене до апеляційного адміністративного суду протягом установлених КАС строків. В свою чергу, рішення апеляційного адміністративного суду, прийняте за наслідками оскарження рішення суду першої інстанції, може бути оскаржене до суду касаційної інстанції – Вищого адміністративного суду України.

Аналогічна судова процедура встановлювалась і у Цивільному процесуальному кодексі України до набрання чинності КАС України 1 вересня 2005 р. Рішення місцевого загального суду у цивільній справі оскаржувалось в апеляційному порядку до апеляційного суду, а у касаційному порядку – до Верховного Суду України. Роз-

гляд таких касаційних скарг здійснювався судовою палатою у цивільних справах Верховного Суду України.

Разом із тим розглядом справи у суді засоби захисту порушеного права працівника ОВС не вичерпуються. Реалізацією судового рішення, ухваленого на користь працівника ОВС, є його повне виконання. Саме за результатами позитивного виконання судового рішення можливо стверджувати, що така особа реалізувала своє право на судовий захист. Водночас у процесі виконання судового рішення також можуть виникнути певні перешкоди, як-то: бездіяльність державного виконавця у вигляді невжиття заходів щодо примусового виконання рішення; оскарження стягувачем або боржником дій державного виконавця до начальника виконавчої служби або до суду; неможливість виконання рішення з незалежних від державного виконавця причин (відсутність коштів в бюджеті, присуджених до стягнення; відсутність особи, відповідальної за здійснення виконання рішення тощо); необхідність проведення додаткових виконавчих дій, що фактично затягують виконання рішення (зупинення виконавчого провадження; об'єднання виконавчих проваджень; клопотання боржника про відстрочення або розстрочення виконання судового рішення); необхідність звернення державного виконавця до суду з питань, пов'язаних з виконанням рішення, та ін. Усі зазначені перешкоди, безумовно, призводять до порушення законодавчо встановлених строків, протягом яких судові рішення має бути виконано, і як наслідок – до порушення прав працівника ОВС, спричиненим несвоєчасним виконанням судового рішення, що також свідчить не на користь міжнародного стандарту щодо ефективності засобів захисту прав.

Слід зазначити, що у більшості випадків справи за позовами працівників ОВС розглядалися національними судами на користь позивачів. Як свідчить судова статистика, у 2009 р. адміністративними судами першої інстанції (місцевими загальними

судами та окружними адміністративними судами) було розглянуто 5593 справи з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби, з яких постанови прийнято у 4256 справах, у тому числі про задоволення позовних вимог – 2970 справ [1]. У 2010 р. адміністративними судами першої інстанції було розглянуто 5439 справ зазначеної категорії, з яких постанови прийнято у 4309 справах, у тому числі про задоволення позовних вимог – 2946 справ [2]. Серед цих справ більшість складають спори за зверненням працівників ОВС, що підтверджується даними Єдиного державного реєстру судових рішень [4].

Позитивною судовою практикою вирішення спорів зазначеної категорії обумовлюється невелика кількість справ за скаргами працівників ОВС проти України, що знаходились у провадженні Європейського суду з прав людини. Однак їх наявність свідчить про певну недосконалість національного законодавства у сфері захисту прав працівників ОВС. Показовими у цьому сенсі є справи «Полонець проти України», «Сук проти України», рішеннями Європейського суду в яких доводиться порушення державою вимог п. 1 ст. 6, ст. 13 Конвенції та ст. 1 Протоколу № 1 до Конвенції.

Так, 20 вересня 2005 р. Європейським судом з прав людини було прийнято рішення у справі «Полонець проти України», яким було визнано порушення Україною вимог Конвенції. Обставини зазначеної справи свідчать про те, що заявник М.Й. Полонець після звільнення з обласного управління ОВС не отримав належної йому грошової допомоги при звільненні, що стало підставою для звернення його до суду. Суд першої інстанції задовольнив позов М.Й. Полонця, присудивши йому 7410 грн. грошової допомоги при звільненні. Суд апеляційної інстанції після перегляду рішення суду першої інстанції, залишив це рішення в силі. З метою виконання рішення, заявник звер-

нувся до відділу державної виконавчої служби, яким було відкрито виконавче провадження, котре було приєднано до зведеного виконавчого провадження щодо боржника. М.Й. Полонець оскаржив бездіяльність державного виконавця до суду, однак у задоволенні його позову було відмовлено. Суд встановив, що діючи в межах зведеного виконавчого провадження, виконавчою службою було накладено арешт на рахунки Управління ОВС, на котрих не було коштів, які підлягають стягненню. Суд встановив, що подальші дії стосовно Управління ОВС неможливі через відсутність бюджетних коштів, призначених для цього. Це рішення було залишене в силі судами апеляційної та касаційних інстанцій. Тільки після впливу майже трьох років виконавчою службою було виконане рішення суду про стягнення на користь М.Й. Полонця суми грошової допомоги при звільненні.

Європейський суд з прав людини, прийнявши до уваги свою прецедентну практику щодо даного предмета, зазначив, що невиконання протягом двох років та десяти місяців рішення суду, винесеного на користь заявника, було перешкоджанням з боку державних органів України в отриманні належних заявнику коштів. Відповідно було встановлено порушення п. 1 ст. 6 Конвенції (право на справедливий і відкритий судовий розгляд протягом розумного строку) та ст. 1 Протоколу № 1 до Конвенції (захист власності). Також Європейський суд з прав людини визнав порушення ст. 13 Конвенції (право на ефективний засіб захисту порушеного права) з тих підстав, що у заявника не було ефективного засобу правового захисту на національному рівні щодо відшкодування шкоди, спричиненої затримкою виконання. Відповідно у даному випадку було порушення цього положення [16].

Іншим прикладом звернення працівника ОВС до Європейського суду з прав людини є справа «Сук проти України». Інформаційним листом Вищого адміністра-

тивного суду України від 7 лютого 2012 р. № 346/11/13-12, спрямованим на адресу голів апеляційних адміністративних судів, було звернуто увагу на рішення у зазначеній справі у сенсі порушення ст. 1 Протоколу № 1 до Конвенції (захист власності). Зокрема, Європейський суд з прав людини вказав, що національні суди проігнорували вимоги ст. 28 Закону України «Про бюджетну систему», яка забороняла внесення змін до законодавства Законом України «Про Державний бюджет України», та що відсутність коштів не може бути підставою для недотримання своїх зобов'язань, у зв'язку з чим відмова національних органів у праві заявника на виплати, передбачені Указом Президента України від 4 жовтня 1996 р. № 926/96 «Про умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплати праці працівників органів внутрішніх справ», є свавільною та такою, що не ґрунтується на законі [6].

Нааявність зазначених рішень Європейського суду з прав людини проти України безумовно свідчить про недосконалість національного законодавства, що регулює діяльність ОВС, у тому числі щодо права працівника ОВС на судовий захист. Крім того, вказані рішення підтверджують певну невідповідність національного законодавства вимогам Конвенції.

У цьому контексті заслуговує на увагу думка Ю. Зайцева про те, що від розвиненості системи національних засобів захисту прямо залежить можливість відновлення порушеного права на національному рівні та зменшення скарг проти держави до Європейського суду з прав людини. Захист конвенційних прав на національному рівні – це прямий обов'язок держави, передбачений ст. 13 Конвенції. Найлогічнішим кроком у цьому напрямі є «вмонтування» конвенційних гарантій в національний правопорядок [5].

Слід зауважити, що Конвенція не є єдиним міжнародним документом, який закріплює основоположні принципи та напрями у сфері судочинства. Також необхідно за-

уважити, що міжнародні стандарти Ради Європи та Європейського Союзу у сфері судочинства закріплені у Загальній декларації прав людини 1948 р., Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 року, Основних принципах щодо незалежності правосуддя 1985 р., Рекомендаціях щодо ефективного впровадження Основних принципів щодо незалежності правосуддя 1989 р., Рекомендації № 94(12) щодо незалежності, ефективності та ролі суддів, ухвалена Комітетом Міністрів Ради Європи на 518 засіданні заступників міністрів 2 жовтня 1994 р., впровадження яких у національне законодавство з питань судової діяльності бачиться нагально необхідним.

Зокрема, 12 травня 2004 р. Комітетом Міністрів Ради Європи (органом, який здійснює контроль за виконанням рішень Європейського суду з прав людини) було прийнято Рекомендацію № Rec (2004) 6, у якій наголошено на необхідності здійснення Договірними Сторонами вдосконалення національних засобів правового захисту, контролю за ефективністю існуючих засобів юридичного захисту в контексті рішень Європейського суду з прав людини [15].

Як відзначив О. Константій, рішення Європейського суду з прав людини мають становити ідеологічно-правову (ціннісну) основу для здійснення правосуддя в Україні. Акцент законодавця на важливості застосування при здійсненні правосуддя в адміністративних справах практики Європейського суду цілком слушний і виважений, оскільки адміністративні суди в Україні були створені для захисту прав і свобод людини й громадянина, прав та законних інтересів юридичних осіб у стосунках з органами влади. Саме в публічно-владній сфері вони переважно й нехтуються, порушуються [9, 34–35].

Разом із тим на даний час в адміністративних судах України не є сталою практика застосування міжнародних стандартів судочинства, втілених у рішеннях Європейського суду з прав людини, хоча ці рішення мають становити основу здійснення право-

суддя. Наприклад, як свідчить узагальнення практики Житомирського апеляційного адміністративного суду, адміністративними судами округу у 2009 р. при розгляді справ Конвенція та практика Європейського суду з прав людини застосовувалась лише у 16% справ, протягом 2010 р. – першого півріччя 2011 р. цей відсоток збільшився до 36% [17]. Хоча кількість справ, розглянутих із застосуванням норм зазначених актів міжнародного права, зростає, однак зазначена статистика поки що свідчить не на користь висновку про дотримання національними судами міжнародних стандартів при здійсненні правосуддя, у тому числі й у справах за позовами працівників ОВС.

Підсумовуючи викладене, доходимо висновку про необхідність впровадження шляхом внесення відповідних змін у національне законодавство з питань діяльності ОВС міжнародних стандартів, закріплених у Конвенції та інших міжнародних документах Ради Європи та Європейського Союзу і втілених у рішеннях Європейського суду з прав людини. Такі зміни до законодавства України повинні, з одного боку, вирішувати проблему порушень прав працівників ОВС, про які вони заявляють у своїх скаргах до Європейського суду з прав людини (ст. 6, 13 Конвенції, ст. 1 Протоколу № 1 до Конвенції), а з іншого – запобігати зверненням до цього суду у подальшому.

Зокрема, пропонується доповнити ст. 20 Закону України «Про міліцію» по-

ложенням про право звернення працівників ОВС до адміністративного суду у випадку порушень з боку ОВС законодавства стосовно проходження служби, а також запровадити адміністративний порядок розгляду заяв працівників ОВС про порушення з боку ОВС законодавства стосовно проходження служби. Крім того, бачиться необхідним встановити відповідальність посадових осіб ОВС, винних у порушенні прав працівників ОВС при проходженні ними служби (зокрема, щодо несвоєчасної виплати працівникові ОВС належних при звільненні сум, необґрунтованого застосування дисциплінарного стягнення тощо). Також є доцільним надання адміністративним судам України роз'яснення порядку застосування прецедентної практики Європейського суду з прав людини із зазначених вище питань шляхом прийняття відповідної постанови Пленумом Вищого адміністративного суду України.

З огляду на викладене, а також враховуючи існуючі рішення Європейського суду з прав людини за скаргами працівників ОВС, неоднозначність судової практики розгляду справ зазначеної категорії, подальші дослідження мають бути спрямовані на вирішення окремих питань удосконалення порядку застосування міжнародних норм при розгляді національними адміністративними судами спорів за участю працівників ОВС України.

Список літератури:

1. Аналітичні таблиці щодо стану здійснення правосуддя у 2009 р. [Електронний ресурс] // Судова статистика: [сайт] / Судова влада України. – Режим доступу: http://www.court.gov.ua/sudova_statystyka/3673743557357357
2. Аналітичні таблиці щодо стану здійснення правосуддя у 2010 р. [Електронний ресурс] // Судова статистика: [сайт] / Судова влада України. – Режим доступу: http://www.court.gov.ua/sudova_statystyka/4667884568
3. Гом'єн Д. Короткий путівник Європейською конвенцією з прав людини / Д. Гом'єн ; пер. з англ. Т. Іваненко, О. Павличенко. – [3-є вид.]. – Львів: Кальварія, 2002. – 180 с.
4. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua>

5. *Зайцев Ю.* Вступне слово [Електронний ресурс]: Міжнародні стандарти у сфері судочинства / [ред. група: Д. Вон та ін.]. – К.: Істина» 2010. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги: Pentium; 32 Mb RAM; Windows 98, 7; Adobe Acrobat ActiveX 4.
6. Інформаційний лист від 7 лютого 2012 р. № 346/11/13-12 [Електронний ресурс] // Узагальнення судової практики: [сайт] / Вищий адміністративний суд України. – Режим доступу: http://www.vasu.gov.ua/ua/generalization_court_practice.html?_m=publications&t=rec&id=2160
7. Інформаційні листи Вищого адміністративного суду України [Електронний ресурс] // Узагальнення судової практики: [сайт] / Вищий адміністративний суд України. – Режим доступу: http://www.vasu.gov.ua/ua/generalization_court_practice.html?_m=publications&t=cat&id=106
8. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 р. // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 08. – Ст. 153.
9. *Константій О.В.* Практика Європейського суду з прав людини як джерело судового правозастосування Верховного Суду України / О.В. Константій // Вісник Верховного Суду України. – 2012. – № 1. – С. 33–36.
10. *Николаева Л.А.* Административная юстиция и административное судопроизводство: зарубежный опыт и российские традиции / Л. Николаева, А. Соловьева. – СПб: Юридический центр Пресс, 2004. – 332 с.
11. Поточний розгляд Європейським судом з прав людини справ щодо України [Електронний ресурс] // Захист інтересів держави в Європейському суді з прав людини: [сайт] / Міністерство юстиції України. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/0/35406>
12. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р., № 3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.
13. Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 95.
14. Про ратифікацію Конвенції про захист прав і основоположних свобод людини 1950 р., Першого протоколу та протоколів N 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17 липня 1997 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40. – Ст. 263.
15. Рекомендація № Rec (2004) 6 [Електронний ресурс]: Міжнародні стандарти у сфері судочинства / [ред. група: Д. Вон та ін.]. – К.: Істина, 2010. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги: Pentium ; 32 Mb RAM ; Windows 98, 7 ; Adobe Acrobat ActiveX 4.
16. Справа «Полонець проти України»: рішення Європейського суду з прав людини від 20 вересня 2005 р. // Офіційний Вісник України. – 2006. – № 8. – Ст. 505.
17. Узагальнення практики застосування окружними судами та місцевими загальними судами як адміністративними судами округу Конвенції про захист прав людини [Електронний ресурс] // Аналітика: [сайт] / Судова влада України. – Режим доступу: <http://court.gov.ua/sud9109/analitics/yzagpr>

РЕЗЮМЕ

В статье проанализированы отдельные проблемные вопросы, связанные с реализацией принципа верховенства права в контексте практики Европейского суда по правам человека по рассмотрению дел по жалобам сотрудников ОВД Украины. Отдельное внимание уделено национальным средствам судебной защиты прав сотрудников ОВД, представлены предложения по их усовершенствованию. Автором отмечена необходимость применения в судебных процедурах прецедентной практики Европейского суда по правам человека, предложено внесение изменений в действующее законодательство Украины с

целью внедрения международных стандартов судебной защиты прав сотрудников ОВД, которые связаны с прохождением ими службы.

SUMMARY

In article the single problem questions connected with realization of a principle of the rule of law in a context of practice of the European court of human rights on hearing of cases on complaints of staff of Department of Internal Affairs of Ukraine are analyzed. The separate attention is given to national judicial remedies of the rights of staff of Department of Internal Affairs, offers on their improvement are presented. The author noted need of application for legal proceedings of case practice of the European court of human rights, modification of the current legislation of Ukraine for the purpose of introduction of the international standards of judicial protection of the rights of staff of Department of Internal Affairs which are connected with passing of service by them is offered.

*Рекомендовано кафедрою кримінального
та адміністративного права*

Подано 01.06.2012.

А.О. ШПАЧУК,
студентка IV курсу
(Академія адвокатури України)
(Науковий керівник професор В.Г. Гончаренко)

ЕВТАНАЗІЯ: ПРАВОВІ ТА ЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Ключові слова: *евтаназія, активна евтаназія, пасивна евтаназія, право на життя, право на смерть.*

Головним, фундаментальним правом людини, що посідає особливе місце серед особистих немайнових прав, які забезпечують природне існування фізичної особи, є право людини на життя. Міжнародні нормативно-правові акти, які гарантують права та свободи людини, а також Конституція України визнають право на життя невід'ємним правом кожної фізичної особи, покладаючи на державу обов'язок його захищати.

Поряд існує право фізичної особи розпоряджатися своїм життям, що в контексті права на життя вчені тлумачать як можливість піддавати його значному ризику і вирішувати питання про припинення життя [7, 240]. Саме з можливістю реалізації права на розпорядження власним життям і юристів, і медиків, і суспільство загалом турбує проблема евтаназії.

Евтаназія (гр. «eu» – добре + «thanatos» – смерть) – умисні дії чи бездіяльність медичних працівників, які здійснюються ними за наявності письмово оформленого клопотання пацієнта, який перебуває у стані, коли усвідомлює значення своїх дій і може керувати ними, з дотриманням законодавчо встановлених умов, з метою припинення його фізичних, психологічних і моральних страждань, у результаті яких реалізується право на гідну смерть [1, 199].

Актуальність цієї проблеми обумовлюється як об'єктивними, так і суб'єктивними факторами. *Об'єктивною причиною* розгляду проблеми евтаназії є вічна проблема,

яка завжди приваблювала і приваблює пересічних громадян і науковців – це проблема життя та смерті, вірніше гідного життя та гідної смерті. Не менш важливим тут є питання: «Чи є життя найвищою цінністю людини?». Якщо так, то чи має право хто-небудь, крім неї, розпоряджатися цією цінністю? *Суб'єктивною причиною* виступають конкретні факти практичного застосування евтаназії легально і нелегально, у правовому і позаправовому просторах при невирішених корінних етичних, правових і філософських аспектах. Проблема осмислення права людини на легку добровільну смерть в історії філософської думки не нова. Про евтаназію як благо і для самого хворого, і для оточуючих говорили Сократ, Платон, стоїки, Ф. Бекон, З. Фрейд та ін. У сучасних публікаціях будь-яких наукових напрямів неодмінно присутня цитата Ф. Бекона, що обов'язок медика не тільки в тому, щоб відновлювати здоров'я, але і в тому, щоб пом'якшувати страждання, викликані хворобою, а якщо недуг визнано невиліковним, лікар повинен забезпечувати пацієнту легку і мирну кончину. Адже немає на світі блага більшого, ніж подібна евтаназія. Одночасно можна назвати і тих мислителів, які не поділяли цю точку зору, серед них Конфуцій, Піфагор, Аристотель, Епікур, Августин та інші. На противагу беконівській думці можна навести не менш яскраву конфуціанську, про те, що ми не можемо судити про смерть, коли не пізнали, що таке життя.

Декілька методологічних зауважень стосовно поняття евтаназія. По-перше, розрізняють примусову і добровільну її форму. **Примусова евтаназія** – це спричинення легкої, швидкої, штучної смерті хворій людині, але поза її волю, за приписом іншого суб'єкта, який несе або повинен нести відповідальність за прийняте рішення. **Добровільна евтаназія** – це спричинення легкої, швидкої штучної смерті хворій людині за її власним бажанням, коли вона цілком усвідомлює, що прийняла рішення про позбавлення себе життя. По-друге, залежно від характеру дій, спрямованих на здійснення евтаназії, розрізняють дві форми: активну і пасивну. **Активна евтаназія** – це проведення певних дій із прискорення смерті невиліковно хворої людини, згідно з її проханням, з метою позбавлення тяжких страждань. Активна евтаназія може бути здійснена також спільними діями лікаря і пацієнта (наприклад, хвора людина вживає певні лікарські засоби, призначені лікарем, які є необхідними для настання смерті). **Пасивна (негативна) евтаназія** – це незастосування засобів і невиконання лікарських маніпуляцій, які б підтримували певний час життя важко хворого пацієнта, за умови, що пацієнт висловив прохання не здійснювати медичне втручання [1, 199].

Також потрібно навести аргументи щодо прийнятності чи неприйнятності евтаназії.

У спробах етичного та юридичного обґрунтування прийнятності активної евтаназії було сформульоване поняття, що раніше не використовувалося: «право на смерть». Розбіжності поглядів коливаються від повного неприйняття активної евтаназії: ніколи, за жодних обставин вона не може бути морально дозволеною, – до прямо протилежної точки зору: активна евтаназія – благо, вона має бути не тільки дозволена, але її варто сприймати як порятунок від непотрібних страждань. Прихильники більш поміркованої точки зору пропонують внести уточнення й обмеження в кожному з крайнощів, а також опрацювати деталі, що сто-

суються контролю й забезпечення безпеки хворих.

Складність цієї проблеми полягає у неможливості відшукати якісь загальні наукові критерії стосовно її розв'язання, на підставі яких можна було б розрізнити, що є благом для людини, а що ні. Тому єдиним критерієм, на підставі якого маємо дійти висновку про те, що є корисним, бажаним для людини, є право, тобто її власний вибір.

Чи можна розглядати евтаназію як таку життєво необхідну потребу людини, яка могла б лягти в основу відповідного особистого немайнового права – права людини на евтаназію, закріпленого законом? Думаю, що так. Адже тут прямо реалізується принцип визнання людини, а значить і її думки, потреби, благополуччя найвищими соціальними цінностями.

З огляду на це варто погодитися з М.Н. Малєїною, яка, обґрунтовуючи позитивність евтаназії, вказує на те, що найвищою цінністю є реальне благополуччя людини. Не кожен має сили лежати паралізованим, обходитися без сторонньої допомоги, відчувати постійний та нестерпний біль; не у всіх однаково уявлення про якісні параметри життя [4, 58].

Застосування евтаназії відповідає одному із визначальних принципів існування права – принципу гуманізму. Як правильно сказав філософ Дж. Рейгелс, якщо хвора людина розуміє, що їй залишилися лічені дні й вона не може більше терпіти страшного болю, то активна евтаназія є гуманною, бо припиняє страждання хворого [10].

Незастосування евтаназії призводить до порушення інших прав і свобод невиліковно хворої людини, таких як право на свободу та право на повагу гідності.

А. Малиновський зазначає, що, відмовляючи людині у праві на смерть, держава і суспільство тим самим обмежує її у свободі [5, 54]. Така позиція заслуговує на підтримку, оскільки право на свободу є нічим іншим, як можливістю людини належати собі у часі та просторі, розпоряджатися со-

бою та визначати можливості задоволення своїх інтересів.

Коли ми говоримо про право померти гідно, по-людськи, то необхідно також зазначити, що право на гідну смерть має включати право на лікування за допомогою гуманних методів, які повинні спрямовуватись на те, щоб полегшити страждання і муки, допомогти померти спокійно, без зайвих зусиль.

Отже, право на евтаназію за своїм змістом і призначенням є особистим правом кожної фізичної особи, а тому держава не повинна позбавляти людину можливості його реалізувати. Держава і суспільство мають визнати це право не заради всіх, а заради тих небагатьох, які потребують його здійснення.

В Україні будь-яка форма евтаназії є забороненою, але для наукового дослідження такий закон не може мати вирішального значення, як і будь-який закон, бо взагалі прийняття нормативно-правових актів є результатом владних рішень, не завжди науково обґрунтованих. Як зазначає Р. Циппеліус, «лише той, хто вважає, що критичний підхід до державних законів взагалі не має сенсу чи непотрібний... може твердити, що для його правосвідомості питання справедливості не стоїть» [8, 76–77].

Тому будь-який закон спочатку варто співвіднести з ідеєю правової свободи і лише тоді його визнавати, якщо він не суперечить цій ідеї. Це проявляється в прагненні знову і знову піддавати сумніву правові рішення в ім'я справедливості [8, 76].

Одним із найважливіших прав, яке забезпечує саме фізичне існування людини як біологічної істоти, є право на життя, яке декларується ст. 27 Конституції України, в якій зазначено: «Кожна людина має невід'ємне право на життя» [3]. А ст. 3 Конституції України закріплює положення, згідно з яким людина, її життя та здоров'я, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Ці права та їх гарантії складають зміст і спрямованість діяльності держави. Ска-

сування та обмеження цих прав не допускається, за винятком випадків, що можуть тимчасово встановлюватися в умовах військового та надзвичайного стану. Оскільки право на життя гарантує недоторканність фізичного існування людини і, а тому не допускає розпорядження ним ким-небудь, окрім самої людини.

Стаття 52 Основ законодавства про охорону здоров'я України передбачає, що медичні працівники зобов'язані надавати допомогу у повному обсязі хворому, який знаходиться у критичному для життя стані. Пункт 2 ст. 52 забороняє пасивну евтаназію, а п. 3 ст. 52 забороняє й активну евтаназію, де зазначається, що медичним працівникам «забороняється здійснення евтаназії – навмисного прискорення смерті або умертвіння невиліковно хворого з метою припинення його страждань» [6].

Заборона евтаназії також передбачена ч. 4 ст. 281 ЦК України, де зазначається, що задоволення прохання фізичної особи про припинення її життя – забороняється [7].

Необхідно проаналізувати чи відповідають Конституції України положення про заборону активної і пасивної евтаназії в нашій країні. Варто зазначити, що в законодавстві України відсутнє чітке визначення активної та пасивної евтаназії. Тому виникає запитання: коли сам пацієнт відключає апарат штучного підтримання життя, або він самостійно вмикає апарат, який прискорює його смерть, то відповідно до українського законодавства в такій ситуації наявна евтаназія чи ні? Відповідь в українському законодавстві відсутня. Дійсно, якщо пацієнт самостійно відключає апарат штучного підтримання життя, то тут наявні дії лише самого пацієнта, але немає дій медичних працівників, а це і є можливість здійснення пасивної евтаназії, бо це не суперечить законодавству. Законодавством України не передбачено, що пацієнт, перед тим як вимкнути прилад штучного підтримання життя, має отримати дозвіл у медичного працівника, хоча таке положення, якби воно було передба-

чено, суперечило б Конституції України, в якій передбачено, що людина має право на життя, а не обов'язок.

Якщо здійснення пасивної евтаназії в деяких випадках не суперечить українському законодавству, то здійснення активної – заборонено. Адже для здійснення активної евтаназії все ж необхідні певні дії не лише самого хворого, але й інших осіб. Так, пацієнт, навіть якщо він фізично спроможний вимкнути спеціальний прилад, який прискорить його смерть, спочатку має отримати цей прилад, який мають надати інші особи (або медичні працівники), а це згідно з п. 3 ст. 52 Основ законодавства про охорону здоров'я України, а також ч. 4 ст. 281 ЦК України буде вважатися активною евтаназією. Але можна піддати сумніву, що така заборона є конституційною.

Так, можна погодитись із думкою Ю.А. Дмитрієва, що заборона евтаназії є неконституційним актом, який суперечить принципу забезпечення людської гідності (ст. 28 Конституції України передбачає, що кожен має право на повагу до його гідності). Ю.А. Дмитрієв зазначає, що «неможливо діяти виключно в інтересах хворого, який благає про смерть, відмовляючи йому в цьому. Очевидно, що питання про введення евтаназії, як і будь-яке інше етичне питання, повинні перш за все вирішити самі громадяни, а потім вже законодавець, як це і прийнято в більшості цивілізованих країнах світу» [2, 54–62].

На думку автора, право на пасивну евтаназію, як відмова від продовження підтримки свого життя, прямо витікає із права на життя, яке включає і право на смерть. Право на смерть витікає із права на життя, що у свою чергу є саме правом і має розумітися лише як право, яке хоча апіорі ми маємо, але в жодному разі не зобов'язані ним користуватися, – у цьому і полягає суть права. Саме із цього судження, яке у цьому випадку є засновком, завдяки якому можна дійти висновку стосовно доцільності чи на-

віть етичної коректності деяких вчених [5] порушувати питання про право на смерть, адже останнє не потребує додаткової аргументації, «зайвої» рефлексії або навіть дискусії, оскільки «право на смерть» не є проблемою, воно з необхідністю випливає з права на життя. Порушуючи питання або надаючи навіть відтінку проблемності цьому положенню (про право на смерть), ми, без сумніву, повинні робити те саме і щодо права на життя. Але чи виникає тут якась проблемність? Очевидно, право – це те, чим людина може користуватися, але може і відмовитися, бо саме тому, що людина може відмовитись, – це і є право; в іншому випадку мова йтиме не про право, а про обов'язок.

Підсумовуючи, варто все ж визнати, що проблема евтаназії – насамперед проблема етична, і від її розв'язання залежить доля багатьох безнадійно хворих людей, які останні роки перебувають у лікарнях, фізичний стан яких діагностується як проміжний – між життям та смертю, а психічний стан – безпорадність, стан глибокого відчаю; ці люди позбавлені вибору, вони законом приречені на повільну і болісну смерть, однак це суперечить загальним принципам права – справедливості та гуманності.

У цілому питання про етичну припустимість евтаназії ще далеке від свого розв'язання у зв'язку з відсутністю прийнятного біосоціального визначення життя. Головним питанням є: що таке життя людини, чи має воно вищу цінність, чи вищою цінністю є відсутність страждань? Якщо відповідь на запитання, що таке життя, буде суто біологічною («життя є форма існування білкових тіл»), то не вирішуються соціальні і моральні проблеми, якщо суто соціологічною («життя людини є діяльність на благо суспільства»), то не вирішуються біологічні і моральні проблеми.

Список літератури:

1. *Ворона В.А.* Право на евтаназію як складова права людини на життя / В.А. Ворона // *Право України*. – 2010. – № 5. – С. 199–205.
2. *Дмитриев Ю.А.* Право человека на достойную жизнь как конституционно-правовая категория / Ю.А. Дмитриев // *Конституционный строй России*. – М., 1996. – Вып. III. – С. 54–62.
3. Конституція України (із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 8 грудня 2004 р.). – К., 2006. – 64 с.
4. *Малеина М.Н.* О праве на жизнь / М.Н. Малеина // *Советское государство и право*. – 1992. – № 2.
5. *Малиновский А.* Имеет ли человек право на смерть? / А. Малиновский // *Российская юстиция*. – 2002. – № 8.
6. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. // *Відомості Верховної Ради України*. – 1993. – № 4. – Ст. 26.
7. Цивільний кодекс України. – К.: Паливода А.В., 2012. – 336 с.
8. Цивільне право України: підручник / [за ред. О.В. Дзери, Н.С. Кузнєцової]. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – 720 с.
9. *Циппеліус Р.* Філософія права: підручник / Р. Циппеліус. – К., 2000. – 300 с.
10. Эвтаназия: законодательство разных стран и религиозная оценка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.portal-credo.ru/>

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются правовые и этические аспекты права на эвтаназию, а также приводится анализ украинского законодательства в сфере права на эвтаназию. Особое внимание отводится рассмотрению права на эвтаназию как личное право человека.

SUMMARY

The article deals with the legal and ethical aspects of the right on euthanasia are examined, and also the analysis of the Ukrainian legislation in sphere of the right on euthanasia is resulted. The special attention is allocated to consideration of euthanasia as a personal right of a person.

*Рекомендовано кафедрою кримінального процесу
та криміналістики*

Подано 25.08.2012.

М.І. БАГМЕТ,
магістрант відділення правознавства
(Академія адвокатури України)

ПРАВО ЯК ПРЕДМЕТ КУЛЬТУРОЛОГІЇ (ЕСЕ)

Соціокультурна мапа сучасної України підтверджує зростання ролі правового регулювання, нарощення його суспільної ваги як системи регулятивів та норм, від якої у демократичному суспільстві чекають захисту відповідних прав і свобод, гуманності та справедливості. Однак і у самій правовій практиці, і у її теорії розуміння права є здебільшого маніфестарно-декларативним й носить так званий «преамбульний» характер, у чому переконують анотації й передмови до монографій з правових питань. Змінити цю ситуацію, що все відчутніше перешкоджає реалізації правом своїх людинозахисних функцій, має, на нашу думку, його сутнісний – філософсько-культурологічний аналіз.

Як засвідчують дослідники, передумови культурологічного підходу до права склалися ще в радянські часи. До них, передусім, відносять суттєві зміни уявлень про причини та форми походження держави і права, що відбулися завдяки проникненню історичної науки, археології, етнології у найдавніші часи людської історії. Нові знання почали вимагати нових підходів, зокрема, глибини та широкого простору історико-культурних досліджень. Але як виявилось, їхня евристична вага одразу продемонструвала свою залежність від розуміння сутнісної природи права, навіть тоді, коли під приціл аналізу потрапляли окремі, інколи екзотичні, приклади його функціонування в аборигенних культурах, у країнах третього світу тощо, ніби такі далекі від європейського досвіду і тому несуттєві.

В цілому ж було пройдено великий шлях, перш ніж у правовому середовищі, а не лише серед культурологів сформува-

лася думка про зв'язок правового життя з духовною практикою народу, його ментальністю. Та попри це до сьогодні спроби хоча б торкнутися сутності права продовжують здійснюватись переважно в контексті з'ясування питань правової культури – відбувається підміна аспектів аналізу, що не дозволяє розкрити природу права та пов'язані з нею закономірності його розвитку, зробити мотивований прогноз щодо майбутнього соціального замовлення на нього. На нашу думку, справжній прогноз не може обмежуватись твердженням про прямий зв'язок часу існування права з історичним існуванням держави, в межах якої воно постійно відтворюється в забезпеченні суспільного порядку та стабільності суспільних відносин, у попередженні соціальних відхилень та боротьбі з найбільш небезпечними з них.

Не вирішує проблеми розкриття сутнісних витоків права і його розгляд порівняно з іншими соціальними регулятивами поведінки людей, адже співставлення зазвичай здійснюється на історично конкретному рівні, де емпірія не закорінена у питання змістових ядер порівнюваних феноменів і антропних стимулів їх появи.

Єдине, що спрацьовує у просторі конкретики як канал можливого проникнення у природу права, – це ув'язування рівня його історичного розвитку з рівнем культурного розвитку суспільства, а отже, з певними інтенціями людини як його творця та рушія. Створювані державою закони не можуть формувати відповідні відносини, але людина тенденціями свого саморозвитку, його духовними акцентами, векторами реалізації створює потенційний простір для убезпечення можливості духо-

вною зростання. Дослідники підкреслюють, що факт взаємозалежності культури і права не повинен затушовувати генетичну першість культури, як того, що орієнтує право на збереження соціальних цінностей, на захист людськості. Людська історія промовисто свідчить, що правовий нігілізм прямо пропорційний рівню духовного розвитку.

Показовим є те, що будь-який культурологічний замір права наштовхується на людські якості та властивості, причому на рівні граничних узагальнень – їх універсальних вимірів: цілком об'єктивно випинається творче начало, яке насправді й забезпечує прогресивний розвиток людства, у тому числі – і у цивілізаційній царині. На

цьому шляху право і правові закони виступають як складові культурних цінностей, які інтеріорно, нормативно, поведінково тощо забезпечують реалізацію індивіда саме у системі людських координат. Розуміння цього дозволяє культурологічному підходу до права все більше утверджуватись у сучасній науці, відкриваючи той факт, що в цій справі ми, на жаль, пасемо задніх, адже світова, зокрема західноєвропейська, культурологія не лише давно зняла будь-які питання щодо необхідності сутнісного розуміння права як культурною феномену задля забезпечення його повноцінного суспільного функціонування, а напрацювала низку векторів його відповідних досліджень. Тепер слово за нами.

ТЕЗИ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ «КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА ПРАЦЮ: ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТА СУДОВИЙ ЗАХИСТ»

С.В. ВИШНОВЕЦЬКА,
кандидат юридичних наук, доцент
(Національний авіаційний університет)

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ

За роки проведення соціально-економічних реформ в умовах глибокої соціально-економічної і політичної кризи утворився великий розрив між теорією і практикою забезпечення прав людини праці, що становить важливу методологічну проблему. Адже єдність теорії і практики є одним із основних методологічних принципів пізнання, оскільки основна мета науки полягає в служінні практиці. Тому важливим пріоритетом трудової політики в сучасний період повинно стати усунення цього розриву. Мало проголосити певні права і свободи, головне – забезпечити їх реальну реалізацію. Основна увага повинна бути зосереджена на механізмі їх забезпечення. На сьогодні головний пріоритет у розглядуваній проблемі – це не теоретична розробка трудових прав працівників, не академічні дискусії про дефініції, концепції і конструкції (хоча така необхідність, безперечно, не знімається), а створення належних умов, гарантій і механізмів для реалізації прав і свобод.

Для радянського трудового права характерним було те, що з абстрактного права на працю виводився конкретний юридичний обов'язок працювати і суворо дотримуватись трудової дисципліни. Праця була вилучена

із сфери природних, першочергових потреб людини, їй були надані ідеологічні, сакральні функції. Згідно з ортодоксальною доктриною марксизму людина розглядалася як елемент продуктивних сил разом із знаряддями праці, спорудами та інженерними комунікаціями.

У радянський час наріжним принципом, на якому будувалась вся система соціалістичної організації праці, був принцип загальності праці, який покладав на всіх працездатних громадян обов'язок працювати і надавав їм гарантоване право на працю. Концепція права на працю у соціалістичній теорії ґрунтувалася на твердженні про те, що праця є внутрішньою необхідністю людини. Це призвело до проголошення принципу загальності праці і, як наслідок, до примусу в реалізації права на працю. Але право на працю, як слушно підкреслював О. Ярошенко, базується не на необхідності людини у праці як сумі фізичних і розумових зусиль, а передусім пов'язане з правом на життя і з правом людини на самореалізацію [1, 77–78]. На сьогодні роль принципу, на якому ґрунтується організація праці в умовах ринкової економіки, виконує принцип свободи праці.

Свобода праці і право на працю в умовах ринку повинні розглядатись як об'єктивно

необхідні категорії. І, як підкреслював О. Смирнов, діалектичний взаємозв'язок

У радянський період багато проблем мотивації до праці пов'язувались з такими ідеологізованими категоріями, як соціалістичне змагання, комсомольсько-молодіжні бригади і бригади комуністичної праці, зустрічні плани, ударництво та ін. У наш час вплив норм трудового права на мотивацію праці потребує подальшого дослідження.

Працівник, надаючи у розпорядження роботодавця свою робочу силу, тобто здатність до виконання певної роботи, маючи для цього необхідні знання, вміння, навички, отримує у свою чергу можливість також самореалізуватись як особистість у процесі праці [3, 39]. Адже праця є не просто економічною функцією, за допомогою якої виробляються товари і надаються послуги. Для працівників робота є головним джерелом особистого самовизначення і задоволення, почуття самоповаги, власної гідності і досягнення успіху, найбільш близьких і тривалих відносин.

У сфері дослідження трудових явищ недостатньо задіяна соціологія праці, що вивчає трудову діяльність через соціальний інтерес. Набувають нової ваги такі основні категорії соціології, як «інтерес» та «потреба». Адже ефективність дії права – це його результативність, ступінь відповідності цілям права і його призначенню в конкретних історичних умовах. А на рівні суб'єктів трудового права (конкретного працівника) ефективність дії трудового права характеризує ступінь задоволення працівниками з допомогою засобів права своїх різноманітних інтересів і потреб. Проблема забезпечення ефективності правового впливу на суспільні відносини у сфері праці зумовлює приділення належної уваги заохоченню як методу правового регулювання, що особливо є нагальним у сучасних складних соціально-економічних умовах.

Інтерес споживача є рушійною силою економічного розвитку в сучасній ринковій економіці [4, 140]. В адміністративно-командній економіці існувала жорстка ієрархія інтересів: інтереси держави мали пріоритет перед регіональними, регіональні – перед колективними, колективні – перед особистими. Засобом забезпечення субординації інтересів було централізоване директивне управління

економікою з боку держави. Проте в реальній дійсності абсолютизація суспільного інтересу призвела до абсолютизації державного інтересу. Звідси підпорядковане, другорядне значення особистого інтересу в адміністративно-командній економіці призвело до серйозних збоїв в економіці і пригальмувало її розвиток: 1) позбавило людину економічних стимулів до праці; 2) зумовило ігнорування особистих інтересів працівників, економічну залежність їх від держави; 3) призвело до деформації уявлень про шляхи реалізації особистого інтересу (значна частина членів суспільства вбачала їх не в особистій ефективній праці, а в перерозподілі суспільного продукту) [5, 565–566].

На сьогодні від загальності праці, яку розуміли як єдність всезагального рівного права на працю, залишилось тільки рівне право на працю, яке зазнало суттєвих змін, оскільки тепер державою не гарантується. Держава тепер, не покладаючи на громадянина обов'язку працювати, одночасно не бере на себе обов'язку реально надавати роботу кожному працездатному громадянину. Держава виконує свої функції на ринку праці шляхом проведення політики сприяння реалізації прав громадян на повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість, а також захист від безробіття. Державна політика у сфері зайнятості населення спрямована в цілому на забезпечення рівних можливостей усім громадянам у реалізації права на працю і вільний вибір зайнятості.

Цілком поділяємо твердження В. Лебедева про те, що забезпечити права, інтереси означає не лише створити необхідні умови суб'єкту (право-інтересоволодільцю) для їх реалізації, а й застосувати (використати) такі правові засоби, які сприяли б досягненню ним своєї цілі [3, 286]. Необхідно забезпечити економічну і правову зацікавленість працівників і роботодавців у результатах праці, враховувати реально наявні потреби працівників, а не лише можливості держави щодо забезпечення тих чи інших прав та законних інтересів. Права працівників важливі не самі по собі, а тією мірою, якою вони сприяють задоволенню потреб людини. У протилежному випадку права перетворюються на декларацію, а працівники не зацікавлені в їх реалізації. Чинна у суспільстві система сти-

мулів ефективна лише тоді, коли вона сприяє реалізації провідних потреб та інтересів працівників.

Н.М. Пархоменко звертає увагу на те, що в суспільстві і державі функціонує значна кількість засобів забезпечення реальності прав та свобод людини і громадянина. Необхідною умовою захисту прав і свобод громадян, а відповідно дотримання законності, і є відповідність Конституції та інших законів, будь-яких нормативно-правових актів потребам правового регулювання суспільних відносин [6, 134].

Механізм забезпечення прав охоплює механізми їх реалізації, охорони і захисту. Забезпечення прав передбачає створення найбільш сприятливих умов для їх ефективної реалізації. Забезпечення прав людини – це діяльність органів державної влади і місцевого самоврядування, громадських об'єднань і громадян у створенні сприятливих умов (гарантій) для правомірної і неухильної їх реалізації, охорони і захисту. Отже, серцевиною процесу забезпечення прав людини є створення гарантій їх реалізації, які повинні забезпечити людині і громадянину реальне користування наданими законом благами. Адже формально встановлений рівень багатьох гарантій у сфері праці на сучасному етапі розвитку суспільства часто не одержує реального забезпечення.

Список використаних джерел:

1. *Ярошенко О.* Конституція України – основна засада регулювання трудових відносин / О. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – Харків, 2002. – № 1(28). – С. 75–81.
2. *Трудове право: учебник* / [отв. ред. О.В. Смирнов]. – М.: Статус ЛТД, 1996. – 384 с.
3. *Лебедев В.М.* Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.
4. *Варич О.Г.* Теоретико-правові аспекти взаємодії економічних інтересів держави і суспільства / О.Г. Варич // Правова держава. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2010. – Випуск 21. – С. 137–143.
5. *Скрипнюк О.В.* Соціальна, правова держава в Україні: Проблеми теорії і практики / О.В. Скрипнюк. – К., 2000. – 600 с.
6. *Пархоменко Н.М.* Гарантії реалізації прав і свобод людини і громадянина: проблеми сутності та змісту / Н.М. Пархоменко // Правова держава. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2010. – Випуск 21. – С. 130–137.

І.П. ВАСИЛЬКІВСЬКА,

кандидат юридичних наук, доцент

(ДВНЗ «Київський національний університет імені Вадима Гетьмана»)

ВИКОРИСТАННЯ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ: КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Стаття 43 Конституції України проголошує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це важливе конституційне положення повною мірою стосується й неповнолітніх. Адже праця, за умов дотримання чинного законодавства, може стати важливим виховним чинни-

ком. Трудова діяльність підлітків у вільний від навчання час сприяє процесу соціалізації та розвитку дітей, готує їх до дорослого життя, робить більш самостійними, відповідальними, впевненими у собі, допомагає оволодіти основними професійними навичками.

Незважаючи на те, що в Україні діє трудове законодавство, в якому чітко визначено

всі умови працевлаштування неповнолітніх, ратифіковані Конвенція ООН про права дитини, Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 та Конвенція МОП про негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182, прийнято Закон «Про охорону дитинства», на практиці трудові права неповнолітніх часто порушуються, має місце експлуатація дітей. Про масштаби цих порушень можна скласти уявлення із статистичного дослідження, проведеного Державним комітетом статистики України у 1999–2000 рр. у співпраці з МОП. Згідно з цим дослідженням, в Україні виявлено 456 тис. зайнятих дітей, з яких 350 тис. займалися економічною діяльністю, а 106 тис. працювали у домашньому господарстві понад 24 години на тиждень. Середній вік початку трудової діяльності дитини становив 12 років, а кожна п'ята працююча дитина була віком від 7 до 12 років [1, 6, 20; 2, 113].

За підрахунками експертів сьогодні в Україні до одного мільйона дітей змушені працювати. При цьому близько 40% дітей працюють у неналежних умовах, щороку в сільському господарстві одна дитина гине, а 15–16 травмуються і стають інвалідами [2, 13].

Кримінальний кодекс України (далі – КК) передбачає відповідальність за найнебезпечніші посягання щодо неповнолітніх. Зокрема, в ч. 1 ст. 150 КК встановлена кримінально-правова заборона експлуатації дитини, яка не досягла віку, з якого законодавцем дозволяється працевлаштування, шляхом використання її праці. Кваліфікуючими та особливо кваліфікуючими ознаками цього злочину є вчинення експлуатації щодо кількох дітей, або спричинення нею шкоди для здоров'я, фізичного розвитку чи освітнього рівня дитини, або експлуатація, поєднана з використанням дитячої праці в шкідливому виробництві (ч. 2 ст. 150 КК), а також вчинення експлуатації організованою групою (ч. 3 ст. 150 КК).

Не піддаючи сумніву доцільність існування відповідної правової норми у КК, звернемо увагу на досить невелику практику застосування цієї статті. За повних десяти років чинності ст. 150 КК (з вересня 2001 р. по вересень 2011 р.) було порушено всього 169

кримінальних справ, або в середньому по 17 кримінальних справ за рік. Це при тому, що на момент набрання чинності цією статтею фактична поширеність експлуатації дітей в Україні перевищувала 200 тис. осіб на рік [3].

Серед причин такої ситуації називають надмірну криміналізацію, труднощі у доведенні ознак складу злочину, незацікавленість правозастосовців у виявленні відповідних фактів тощо. Разом з тим, більшість науковців, які досліджували дану проблему (як-от І.М. Доляновська, Д.О. Калмиков, М.О. Колесник, А.М. Орлеан, М.І. Хавронюк та ін.), головним чинником, який зумовлює недостатню практику застосування норми щодо експлуатації дітей визнають недоліки її законодавчого конструювання.

У зв'язку з цим можна погодитися з пропозиціями щодо уточнення назви ст. 150 КК (замінити слово «дітей» на «дитини») [4, 43], оскільки експлуатація може стосуватися й однієї дитини) та конкретизації самого терміну «експлуатація», який має багато значень, за допомогою використання терміну економічна [5, 10]. Останнє узгоджується з міжнародно-правовими нормами, зокрема положеннями Конвенції ООН про права дітей, дає змогу відмежувати економічну експлуатацію від інших форм експлуатації, насамперед сексуальної експлуатації.

Варто також підтримати погляд М.І. Хавронюка та Д.О. Калмикова, які пропонують замінити в ч. 2 ст. 150 КК числівник «кілька» на вираз «два чи більше», який точніше відображає зміст відповідної правової норми [4, 45]. Разом з тим, навряд чи можна сприйняти рекомендацію цих же авторів нормативно закріпити виключно примусовий характер залучення дітей до експлуатації [4, 43]. Проведене І.М. Доляновською вивчення кримінальних справ за ст. 150 КК України показало, що в більшості випадків діти добровільно погоджуються на використання їх праці, що насамперед пояснюється психофізіологічними особливостями вікового характеру дітей [5, 10].

І.М. Доляновська пропонує декриміналізувати діяння, передбачені КК України, через їх малозначність [5, 10]. З цим не можна погодитися. Адже вітчизняне законодавство стоїть на позиціях посиленого кримінально-правового захисту неповнолітніх, врахову-

ючи загальновікові, біологічні, соціально-психологічні та інші особливості розвитку цієї категорії осіб. Втім, формулювання відповідної норми потребує уточнення.

Слід враховувати, що у міжнародно-правових документах, вітчизняних і зарубіжних працях, присвячених протидії незаконному використанню праці дітей шкідливість праці дитини безпосередньо пов'язується з негативним впливом на навчання, здоров'я та розвиток дитини. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне у ч. 1 ст. 150 КК після слів «шляхом використання її праці» додати «якщо це створило небезпеку для її здоров'я, фізичного розвитку або освітнього рівня»; натомість слова «або поєднані з використанням дитячої праці в шкідливому виробництві» виключити з ч. 2 ст. 150 КК. На наш погляд, це конкретизує зміст суспільної небезпечності експлуатації дитини.

При розгляді проблеми кримінальної відповідальності за використання праці дітей, варто звернути увагу ще на такий важливий аспект. Досить часто до експлуатації дітей вдаються батьки й особи, які їх замінюють. Про подібні факти нерідко повідомляють засоби масової інформації. Наприклад, відомий випадок, коли одна з багатодітних родин Донбасу взяла до себе на виховання десять дітей з інтернату, яких потім використовувала для роботи на нелегальних шахтах, навіть уночі [6; 2, 115]. У Луганській та Донецькій областях непоодинокими є факти використання праці неповнолітніх у так званих сімейних шахтах [7, 353; 8]. Виснажлива і надмірно тривала праця сільських дітей у домашньому господарстві взагалі визнається однією з найпоширеніших сфер застосування дитячої праці в Україні [9, 12].

Експлуатацією неповнолітніх займаються й педагогічні працівники. Відомий факт, коли вихователь Запорізького дитячого будинка-інтернату упродовж тривалого часу експлуатувала дітей-інвалідів на своїй присадибній ділянці і на будівництві гаража. А керівник Гвардійської школи-інтернату, що у Криму, відправляла п'ятьох вихованців збирати врожай у дочки головного бухгалтера будинка-інтернату, яка проживала у Бахчисарайському районі [2, 115–116].

Використання дитячої праці особами, які зобов'язані виховувати дітей та піклува-

тися про них, безумовно, значно підвищує суспільну небезпечність відповідних діянь. У зв'язку із цим пропонуємо передбачити однією з кваліфікуючих ознак експлуатації дитини (ч. 2 ст. 150 КК) вчинення її спеціальним суб'єктом – батьками або особами, які їх замінюють, а також особою, на яку покладено професійні чи службові обов'язки щодо виховання потерпілого або піклування про нього.

Вважаємо, що внесення відповідних змін до КК сприятиме більш ефективному захисту дитини від економічної експлуатації та від виконання будь-якої роботи, що може бути небезпечною для її здоров'я, стати перешкодою у здобутті нею освіти чи завдавати шкоди її фізичному, розумовому, духовному і моральному розвитку.

Список використаних джерел:

1. *Праця дітей* в Україні: Тематична державна доповідь про становище дітей в Україні (за підсумками 2000 року). – К.: УІСД, 2001. – 127 с.
2. *Стан дотримання та захисту прав дитини в Україні*: Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. – К., 2010. – 228 с.
3. *Калмиков Д. Експлуатація дітей. Тернистий шлях боротьби* / Д. Калмиков // *Дзеркало тижня. Україна*. – 2011. – 24 вересня. – С. 6.
4. *Хавронюк М.І.* Деякі питання удосконалення відповідальності за злочини проти волі дитини / М.І. Хавронюк, Д.О. Калмиков // *Вісник Верховного Суду України*. – 2011. – № 10. – С. 42–48.
5. *Доляновська І.М.* Кримінальна відповідальність за експлуатацію дітей (аналіз складу злочину): автореф. дис. ... канд. юрид. наук / І.М. Доляновська. – К., 2008. – 18 с.
6. *Карпюк Г.* Рабське дитинство / Г. Карпюк // *Україна молода*. – 2005. – 13 вересня. – С. 10.
7. *Стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні*: Доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ombudsman.gov.ua/images/stories/07022011/Dopovid_5.pdf

8. *Косенко О.* Ціна байдужості – втрачене майбутнє [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://info.rehab.org.ua/russian/periodyka/sots_zaxust/number_6/

9. *Левченко К.Б.* Дитяча праця в Україні: соціально-правовий аналіз / К.Б. Левченко // Безпека життєдіяльності. – 2007. – № 9. – С. 12–13.

Ж.М. ПУСТОВІТ,
*завідувач кафедри загальноправових дисциплін
(ННІПП НАВС)*

ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

Пріоритетне місце в системі основних соціальних прав і свобод людини і громадянина посідає право на працю. Так, стаття 43 Конституції України визначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на працю включає право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Поряд із цим у Конституції України встановлено певні обмеження для окремих видів праці, зокрема, забороняється використання примусової праці. При цьому не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан. Забороняється використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Це положення є втіленням у національному законодавстві змісту ст. 23 Загальної декларації прав людини.

Аналізуючи поняття та зміст права на працю, не можемо поза увагою залишити питання гарантій реалізації цього права, адже однією з найважливіших ознак правової держави, розвинутої демократії є реальне забезпечення прав людини і громадянина загалом, та права на працю, зокрема.

Так, гарантії прав і свобод людини і громадянина як загальне поняття є передусім основними умовами, способами і засобами, за допомогою яких кожна особа має можливість реалізувати свої права. Традиційно

гарантії прийнято поділяти на загально-соціальні та юридичні. Але в умовах правової держави всі гарантії слід визначати як правові, що поділяються на нормативно-правові та організаційно-правові гарантії. Також величезне значення в реалізації прав та свобод людини і громадянина відіграє система міжнародно-правових гарантій. Відповідно, право на працю також гарантується системою вищезгаданих правових гарантій.

Під юридичними гарантіями слід розуміти передбачені Конституцією та іншими законами України організаційно-правові і нормативно-правові гарантії.

Пріоритетним видом юридичних гарантій є нормативно-правові гарантії, під якими слід розуміти систему норм із реалізації прав та свобод людини і громадянина, тобто норм, що передбачають юридичну відповідальність, юридичні обов'язки та процесуальні норми.

Пріоритетним видом нормативних гарантій є норми-принципи, зокрема ті, що забезпечують права і свободи людини і громадянина (ст. 21, 57–64 Конституції), насамперед щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмежуваності конституційних прав і свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або іншого нормативно-правового акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи тощо.

Юридичні гарантії включають в себе, насамперед, норми-принципи Конституції та

інших законів України, що містять у собі гарантії або самі є гарантіями.

Серед нормативно-правових гарантій важливу роль відіграють процесуальні норми, що є системою правових засобів, встановлених законом для здійснення правосуддя, захисту прав і свобод людини в кримінальному та цивільному процесах, здійснення завдань судочинства з кримінальних та цивільних справ. Найбільш важливими процесуальними гарантіями є: право на захист, право на безоплатну юридичну допомогу тощо.

До нормативно-правових гарантій належать також юридичні обов'язки та юридична відповідальність.

Ще однією складовою нормативно-правових гарантій є юридична відповідальність за порушення прав і свобод людини і громадянина. Юридична відповідальність як вид соціальної відповідальності є основою гарантування, забезпечення реалізації та захисту основних соціальних прав і свобод людини і громадянина.

Наступним видом юридичних гарантій із забезпечення прав та свобод людини і громадянина, загалом, та права на працю, зокрема, є організаційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні, а саме діяльність державних органів та громадських організацій щодо забезпечення, реалізації та охорони прав і свобод людини і громадянина в Україні.

Організаційна діяльність компетентних державних органів та громадських організацій із забезпечення реалізації вимог правових норм входить до складу юридичних гарантій основних соціальних прав і свобод людини і громадянина; має спеціальну організаційну діяльність державних органів та громадських організацій, спрямовану на максимально повне забезпечення і реалізацію загальних та спеціальних гарантій прав і свобод людини і громадянина. Навіть за наявності прогресивної і добре налагодженої правової системи, системи прав і свобод людини та громадянина реалізації їх може і не відбутися, якщо державними органами, посадовими особами та громадськими організаціями не здійснюватиметься спеціальна організаційна робота із забезпечення прав та свобод людини і громадянина. Це загальна умова реальності прав та свобод людини і громадянина, всієї системи їхніх гарантій.

У демократичному, правовому суспільстві значення організаційних гарантій у реалізації прав та свобод людини і громадянина зростає і подальшого розвитку набувають їхні форми і методи.

Виходячи з вищезгаданої характеристики організаційно-правових гарантій, можемо їх визначити як систему органів державної влади, організацій, діяльність держави та всіх її органів, посадових осіб, громадських організацій зі створення сприятливих умов для реального користування громадянами своїми правами та обов'язками.

Система організаційно-правових гарантій основних соціальних прав і свобод, і, в тому числі права на працю, закріплена Конституцією України. Вона включає Президента України, органи державної влади – Верховну Раду України, Уповноваженого Верховної Ради з питань прав людини, Конституційний Суд, органи правосуддя та прокуратури, Кабінет Міністрів України, міністерства і відомства, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, міжнародні органи та організації, членом або учасницею яких є Україна, адвокатуру, політичні партії та громадські організації.

Отже, визначене Конституцією України право на працю забезпечується системою гарантій, що поділяються на організаційно-правові, нормативно-правові та міжнародно-правові.

Список використаних джерел:

1. *Конституція України*: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 18 серп. 2011 р.:(офіц.текст). – К.: Паливода А.В., 2011. – 56 с.
2. *Международный пакт о гражданских и политических правах* // Права человека : сборник международных документов. – М.: Юрид. лит., 1998. – 608 с.
3. *Загальна декларація прав людини*. – К.: Укр. Правнична Фундація, Вид-во Право, 1995. – 12 с.
4. *Тучкова Э.Г.* Право социального обеспечения. Учебно-методическое пособие и нормативные акты о пособиях и компенсационных выплатах. – М.: ТЕИС, 1995. – 191 с.

О.В. ОНИЩЕНКО,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного
права і процесу (Юридичний інститут Національного
авіаційного університету)

ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКІВ: ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ

На сьогоднішній день життєдіяльність людини є неможливою без надання інформації про себе іншим членам суспільства, державним органам, громадським організаціям. Як зазначено у ст. 2 Закону України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. [1], кожен має право на інформацію, що передбачає можливість вільного отримання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів, а широке розповсюдження і застосування інформаційних технологій, глобальних інформаційних систем, ведення автоматизованих баз даних суттєво спрощують реалізацію громадянами цього права. Але попри всі переваги є один суттєвий мінус: існує великий ризик несанкціонованого втручання в особисте життя людини і неправомірне використання «приватних» даних.

1 січня 2011 р. вступив в дію Закон України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року [2]. Прийняття Закону стало наслідком приєднання України до Європейської Конвенції 1981 р. про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних, яка набрала чинності для нашої держави 01.01.2011 р. [3]

Надання персональних даних особою, як правило, пов'язано зі вступом нею у певні правовідносини (трудові, цивільні, господарські тощо). Разом з тим, реалізація норм Закону не завжди узгоджується з положенням інших нормативних актів. Відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована, є персональними даними. Первинними джерелами відомостей про фізичну особу є: видані на її ім'я документи; підписані нею документи; відомості, які особа надає про себе. Тобто, відомості про працівників, відображені в кадрових

документах, зокрема про вік, дату і місце народження, місце проживання, ідентифікаційний номер, соціальний статус, пільги відповідно до закону слід розглядати як персональні дані, які у своїй сукупності складають базу персональних даних або її частину.

З іншого боку, роботодавець відповідно до чинного законодавства України зобов'язаний володіти певними персональними даними своїх працівників. Тобто, документація підприємств, установ та організацій в електронній формі та/або у формі картотек, що містить певним чином структуровані персональні дані найманих працівників також вважається базою персональних даних або її частиною.

Підставою виникнення права на використання персональних даних є згода суб'єкта персональних даних на обробку його персональних даних. Відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. [1] не допускаються збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини. Як зазначено у п. 1 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про захист персональних даних» від 01.01.2011 р., підставами виникнення права на використання персональних даних є згода суб'єкта персональних даних на обробку його персональних даних. Тобто, з одного боку, законодавець наділяє фізичну особу правом надавати згоду на використання її персональних даних, а з іншого, передбачає адміністративну і кримінальну відповідальність володільця персональних даних за їх використання без такої згоди.

При цьому вказаним Законом не передбачено, що робити володільцю баз персональ-

них даних, якщо суб'єкт персональних даних відмовляється надати згоду на використання його персональних даних.

Відповідно до ст. 24 КЗпП України [4], при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Згідно з ч. 1 ст. 22 КЗпП України, забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно, укласти з особою трудовий договір не збираючи, а в подальшому, зберігаючи і використовуючи її персональні дані, неможливо. Неможливо також і відмовити у прийнятті на роботу з огляду на те, що особа не надає згоду на використання її персональних даних.

Ця проблема набуває актуальності і ще в одному аспекті. Після посилення заходів відповідальності за порушення Закону, роботодавці почали активно вимагати від працівників надати згоду на використання їх персональних даних, які вже фактично були отримані при прийнятті на роботу. Більшість працівників підписує таку згоду «автоматично», але окремі – категорично відмовляються. Знову ж таки, виникає питання, що робити роботодавцю, щоб не понести відповідальність за незаконну обробку персональних даних? На сьогоднішній день залишається розраховувати тільки те, що Державна служба України з питань захисту персональних даних при перевірці поставиться з розумінням до ситуації, яка склалася.

З огляду на зазначене, вбачається кілька варіантів виходу з ситуації. Якщо мова йде про персональні дані, які особа повинна надати при вступі у ті чи інші правовідносини, згідно з чинним законодавством, обов'язково слід виходити з того, що згода приймається. Тобто окремо її надавати не потрібно. При цьому за фізичною особою зберігаються усі права щодо її персональних даних, передбачені Законом. Це можна зробити шляхом включення в Закон положення про те, в яких випадках згода суб'єкта персональних даних не вимагається. Наприклад, обробка персональних даних працівника для здійснення прав і виконання обов'язків у сфері трудових

відносин, нарахування та сплати податків і зборів здійснюється без згоди працівника.

Інший варіант – передбачити алгоритм дій для володільця персональних даних у випадку, якщо суб'єкт таких даних не дає згоди на їх використання.

Цікавим є підхід російського законодавця. Зокрема, у ст. 9 Закону РФ «Про персональні дані» від 08.07.2006 р. передбачено, що цим Федеральним законом і іншими федеральними законами передбачаються випадки обов'язкового надання суб'єктом персональних даних своїх персональних даних з метою захисту основ конституційного ладу, моралі, здоров'я, прав і законних інтересів інших осіб, забезпечення оборони країни і безпеки держави [5].

Хотілося б звернути уваги ще на проблемні моменти знищення персональних даних працівників. Відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 15 Закону України «Про захист персональних даних» від 01.01.2011 р., персональні дані у базі персональних даних підлягають знищенню у разі припинення правовідносин між суб'єктом персональних даних та володільцем чи розпорядником бази, якщо інше не передбачено законом. У трудових відносинах таким «припиненням правовідносин» буде припинення трудового договору між працівником і роботодавцем. Разом з тим, відповідно до Переліку типових документів, що утворюються в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, інших підприємств, установ та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого Наказом Головного архівного управління при Кабінеті Міністрів України № 41 від 20.07.1998 р., особові справи працівників повинні зберігатися 75 років [6].

Список використаних джерел:

1. *Про інформацію*: Закон України від 02.10.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
2. *Про захист персональних даних*: Закон України від 01.06.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.
3. *Про ратифікацію Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу*

до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних: Закон України від 06.07.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 46. – Ст. 542.

4. *Кодекс законів про працю України* Від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971.

5. *Про персональні дані*: Закон РФ від 08.07.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=117587>

6. *Перелік типових документів*, що утворюються в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, інших підприємств, установ та організацій, із зазначенням строків зберігання документів: Наказ Головного архівного управління при Кабінеті Міністрів України № 41 від 20.07.1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 38. – С. 81.

І.І. ПРИПХАН,

кандидат юридичних наук,

*(Івано-Франківській факультет Національного університету
«Одеська юридична академія»)*

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ПОВАГУ ЙОГО ГІДНОСТІ І ЧЕСТІ

У п. 3 ст. 21 Проекту Трудового кодексу України до основних трудових прав працівника віднесено «право на повагу його гідності і честі та їх захист» [4]. Як відзначає Л.В. Котова, закріплення такого права є достатньо новачинним, проте цілком виправданим підходом [2, 512]. Стаття 3 Конституції України гарантує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Водночас, у статті 68 закріплено обов'язок кожного неухильно дотримуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей [1].

Ані Проект Трудового кодексу України, ні інші чинні нормативно-правові акти про працю не містять спеціальних (галузевих) правових механізмів (форм і способів) захисту права працівника на повагу його гідності і честі. Не визначає законодавець і свого відношення до понять «трудова честь і гідність».

Категорії честі і гідності настільки близькі, що, як вказує О.Ф. Шишкін, часто застосовуються в одному і тому ж значенні

[7, 112]. О.Г. Серєда вважає, що ці поняття переплітаються, тобто частково входять одне в одне. Загальним елементом є оцінка власної гідності, яка співставляється в індивідуальній свідомості із суспільною оцінкою. Поняття «честь», що включає в себе моменти усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства; «гідність» як моральне усвідомлення, яке виражає моральне відношення особи, відображає моральне відношення людини до самої себе [5, 58]; і «репутація» як суспільна оцінка – всі нематеріальні блага, які виникають, існують і розвиваються у сфері трудових відносин, можна об'єднати в єдине загальне поняття «трудова честь».

Категорія «трудова честь» має два аспекти. По-перше, працівники усвідомлюють сформовану в колективі, власну моральну, трудову репутацію. Практично всім працівникам притаманне прагнення до визнання доброго імені і страх суспільного осуду чи осуду з боку роботодавця. Працівник відчуває гордість у випадках доброї оцінки виконаної ним роботи, його ділових якостей і розчарування, смутку – у випадку осуду. Від-

чуття честі спонукає працівника чинити відповідно до правил, що існують у суспільстві, у трудовому колективі. По-друге, суспільство дає оцінку особистим та професійним якостям людини. Ці погляди на гідність працівника, моральну відповідальність за якісне виконання трудових обов'язків і складають поняття честі. Почуття честі і гідності виховуються у людини і формуються в процесі становлення її як особистості.

Сьогодні захист честі та гідності як нематеріальних благ здійснюється переважно засобами цивільного права. Відповідно до цивільного законодавства, у разі посягань на названі нематеріальні блага особа має право за судом вимагати спростування відомостей, що порочать честь, гідність, ділову репутацію, відшкодування збитків і компенсації моральної шкоди [6].

Право на повагу до честі й гідності належить до цивільних немайнових прав, що нерозривно пов'язані з особою носія: не можуть відчуватися або передаватися іншим способом іншим особам ні на яких підставах. Нематеріальні блага (прав) громадяни і юридичні особи набувають або через народження (створення), або в силу закону. Право на повагу до честі й гідності є абсолютним суб'єктивним правом з огляду на те, що суб'єктивному праву управомоченої особи кореспондує обов'язок невизначеного кола осіб. Суть цього загального обов'язку полягає в тому, щоб утримуватися від посягань на честь, гідність індивіда.

Чинне трудове законодавство України не передбачає в цій частині особливих галузевих способів захисту прав працівників. Тим часом міжнародна практика, зарубіжний досвід свідчать про необхідність легалізації таких способів, оскільки, як відзначають А.М. Лушников і М.В. Лушникова, цивільно-правові способи захисту особистих трудових прав не забезпечують їх відновлення повною мірою [3, 44]. Водночас, гідність працівника у період трудової діяльності є об'єктом міжнародно-правового захисту. Європейська Конвенція про захист прав людини і основних свобод свідчить: «Ніхто не має піддаватися тортурам і нелюдяному або принижуючому гідність поводженню або покаранню». В Європейській Соціальній хартії особливо передбачається право працівника на захист

своєї гідності за місцем роботи (ст. 26). У Європейському Союзі діє Директива від 27.11.2000 р. 2000/78/ЄС, що встановлює рівність поводження у сфері праці і зайнятості. У директиві поведінка, що має наметі створити ворожу, таку, що принижує гідність людини або образливу обстановку, визначена як переслідування працівника і прирівнюється до дискримінації трудових прав. У Хартії ЄС про основні права (ст. 1) вказано: «Людська гідність недоторкана. Вона підлягає повазі і захисту. Кожна людина має права власну фізичну і психічну цілісність».

Таким чином, у проекті Трудового кодексу України легальне закріплення права працівника на захист своєї гідності і честі є необхідним кроком із приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів.

На наш погляд, названі положення міжнародного законодавства гідні запозичення українським законодавцем, оскільки відповідають принципам української правової системи. У Трудовому кодексу України необхідно закріпити положення, що забезпечили б легалізацію права працівника на захист трудової честі й гідності і правового механізму реалізації цього права.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Офіційний вісник України від 01.10.2010. – 2010 р. – № 72/1: Спеціальний випуск. – С. 15. – Ст. 2598.

2. Котова Л.В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л.В. Котова // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 507–515 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11klvtpr.pdf>

3. Лушников А.М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право. – 2008. – № 7. – С. 43–52.

4. Проект Трудового кодексу України: від 4.12.2007, № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947

5. Серєда О.Г. Работодавец как субъект трудового права: дис... канд. юрид. наук:

12.00.05 / О.Г. Серета. – Харків, 2004. – 210 с.

6. *Цивільний кодекс* України від 16 січня 2003 р. // *Голос України* від 12.03.2003. – № 45.

7. *Шишкин А.Ф.* О личном достоинстве и чести советского человека // *Вопросы философии.* – 1962. – № 4. – С. 111–120.

В.Л. ПІДПАЛИЙ,

кандидат юридичних наук (Міжрегіональна академія управління персоналом)

ВИПАДОК З ПРАКТИКИ

У моєї адвокатській практиці була лише одна кримінальна справа за статтею 172 кримінального Кодексу України «Грубе порушення законодавства про працю», але з точки зору матеріального й процесуального права, здійснення захисту було важким і, на мою думку, досить повчальним.

Прокурором області була винесена Постанова про порушення кримінальної справи за ч. 2 ст. 172 УК України проти підприємця, який був одночасно і місцевим депутатом. Приводом для порушення справи були дві заяви про грошове нерозрахування в повному обсязі за виконані роботи працівниць, які працювали у підприємця в торговельному павільйоні. Підставами для порушення кримінальної справи були матеріали прокурорської перевірки, під час проведення якої було встановлено понад десять порушень законодавства про працю, серед яких були неоформлення трудових книжок, відсутність проведення медогляду, відсутність інструктажу із техніки безпеки праці, порушення санітарно-епідеміологічних правил, запровадження продовженого робочого дня та інші. Було також встановлено звільнення однієї з працівниць, яка мала дитину віком до чотирнадцяти років.

Вивчаючи обставини справи, я звернув увагу на те, що сама стаття кримінального кодексу, встановлюючи кримінальну відповідальність за грубе порушення законодавства про працю, носить бланкетний характер, тобто відноситься до чинного законодавства України, ч. 1 ст. 43 Конституції України, про право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Громадяни мають право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, установи, організації,

індивідуального селянського (фермерського) господарства і до іншого роботодавця.

Саме поняття «угода про працю» є більш широким за змістом і сутністю, ніж поняття «трудова угода», бо, крім передбачених трудових договорів, до угод про працю можуть належати і цивільно-правові договори і угоди про виконання різних робіт як в письмовій, так і усній формі. Особливо характерно такі відносини проявляються в сезонній роботі, на ринках, у сфері обслуговування тощо. Тобто постало питання: між підприємцем і громадянками були трудові відносини чи цивільно-правові відносини?

Цікавим виявилось питання: а що саме вважати грубим порушенням законодавства про працю?

Після ретельного аналізу й консультацій із фахівцями в галузі трудового й цивільного права був зроблений висновок, що інкриміновані підприємцю дії підпадають під цивільно-правові відносини, а в статті кримінального кодексу йдеться про грубе порушення законодавства про працю. Також встановлені перевіркою порушення законодавства про працю, як з'ясувалося, тягнуть за собою лише адміністративну відповідальність.

У подальшому, при спілкуванні зі слідчими й прокурором, я зрозумів, що мої аргументи їх не переконали, а заявлені клопотання про закриття кримінальної справи не були задоволені. Позиція обвинувачення полягала в тому, що повинно бути рішення суду по суті справи.

Довелося йти процесуальним шляхом, використовуючи право оскарження постанови про порушення кримінальної справи в суді. При здійсненні оскарження виникла досить цікава правова колізія. Скарга підзахисного не була задоволена, і суд прийняв два рішення: одним – залишив скаргу без руху,

іншим залишив скаргу без задоволення. Залишаючи скаргу без задоволення, суд в якості підстави визначив, що слідчий, в порядку ст. 218 КПК України, оголосив обвинуваченому про закінчення слідства і пред'явлення йому матеріалів справи, тобто досудове слідство закінчено.

Між тим, відповідно до статті 212 КПК, досудове слідство закінчується складанням обвинувального висновку в порядку, передбаченому ст.ст. 217–224 КПК, і на підставі цього було подано апеляційну скаргу на рішення суду про залишення скарги на постанову прокурора про порушення кримінальної справи.

Одночасно адвокатом була подана скарга на постанову про порушення кримінальної справи, але з інших підстав.

При розгляді в суді скарги адвоката, суд установив, що заяви громадянок відносно підприємця не відповідають вимогам статті

95 КПК, бо не містять ніяких відомостей про злочин, а в матеріалах дослідчої перевірки немає достатніх даних, які вказують на наявність ознак злочину. Зазначене, дало підставу суду прийняти рішення про скасування постанови про порушення кримінальної справи і закриття кримінальної справи.

Слід відзначити, що суттєве значення при судовому розгляді мало використання спеціальних знань фахівців у галузі трудового й цивільного права й висновки фахівців у галузі охорони праці.

У проєкті нового кримінально-процесуального кодексу України передбачається виключення процедури оскарження постанови про порушення кримінальної справи і змінюється сам порядок кримінального переслідування. Між тим, як вбачається з наведеного приклада, процедура забезпечення гарантій прав і свобод учасників процесу необхідна і потребує вдосконалення.

*Н.В. ДАРАГАНОВА,
кандидат юридичних наук, доцент,
(ВНЗ «Національна академія управління»)*

ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Постановка проблеми. Традиційно, в Україні вирішення індивідуальних трудових спорів здійснюється в комісії із трудових спорів (КТС) або в судовому порядку. Однак здійснення правової реформи в країні ставить на сьогодні на порядок денний актуальним залучення й нових процедур для вирішення трудових спорів. Враховуючи світовий досвід вирішення спорів шляхом проведення процедури медіації, вважаємо за доцільне розглянути основні питання, пов'язані з запровадженням в Україні процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів, що і є метою цієї доповіді.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання медіації досі є малодослідженим вченими-юристами, зокрема й українськими науковцями. Мають місце окремі публіцистичні статті, зокрема, Т.М. Худякової, І. Терещенко та ін. та поодинокі дослідження, в яких науковці опосередковано торкаються цієї проблеми, наприклад, праці О.П. Євсєєва [1] та О.В. Федькович [2].

Основні результати дослідження. Традиційно медіацію зараховують до способів альтернативного вирішення спорів (прямий переклад з англійської мови – «Alternative Dispute Resolution» – «альтернативне вирі-

шення спору», скорочено ADR). У процесі застосування медіації при вирішенні індивідуального трудового спору беруть участь як дві сторони спору (роботодавець та найманий працівник), так і «медіатор» – нейтральний, незаінтересований посередник, основним завданням якого є допомога сторонам трудового спору шляхом переговорів вийти із глухого кута та досягнути взаєморозуміння й вигідної для обох сторін угоди.

Медіація, в сучасному її розумінні, почала розвиватися у другій половині XX століття, передусім в країнах англосаксонської системи права – США, Австралії, Великобританії, пізніше вона поступово почала поширюватися і в інших країнах. Перші спроби застосування медіації, як правило, мали місце лише при вирішенні спорів, що виникали у сфері родинних, сімейних стосунків. Згодом медіація отримала визнання і при вирішенні більш широкого кола спорів, починаючи від сімейних конфліктів й закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами у комерційній та публічній сферах [3]. В Україну медіація прийшла вже як напрацьована технологія вирішення спорів в середині 90-х років.

Питанню примирних процедур присвячена ціла низка міжнародних актів, зокрема, Основоположного рішення Ради Європейського Союзу від 15 березня 2001 р. «Про місце жертв злочинів у кримінальному судочинстві» (2001/220/JHA), Рекомендації № R (99) 19 «Про посередництво в кримінальних справах» від 15 вересня 1999 р., Резолюції Економічної та Соціальної Ради ООН «Основні принципи застосування програм відновного правосуддя в кримінальних справах» (Економічна і соціальна Рада ООН, 24 липня 2002 р.), Рекомендації 20 (2003) Комітету Міністрів Ради Європи Державам-членам щодо нових способів роботи із злочинністю неповнолітніх та ролі правосуддя у справах неповнолітніх, Рекомендації Ради Європи «Про медіацію в цивільних справах» R № (2002) 10, Рекомендації Ради Європи «Про сімейну медіацію» R № (98) 1, Директиви 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» [4].

Щодо вирішення індивідуальних трудових спорів слід зазначити, що на сьогодні незважаючи на те, що в ст. 224 КЗпП КТС і досі

зазначена як обов'язковий первинний орган по розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях (за винятком трудових спорів деяких категорій працівників), основним органом по розгляду зазначеної категорії спорів в Україні є суд. Проте нині можна вже говорити про існування підґрунтя для запровадження іншого способу вирішення індивідуальних трудових спорів, альтернативного як розгляду цих спорів у КТС, так і розгляду їх у суді – про медіацію. На користь запровадження в нашій країні медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів засвідчує цілий комплекс різних факторів, основні з яких, вважаємо, зводяться до таких: 1) при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головна функція якого – сприяння та забезпечення переговорів між сторонами, допомога сторонам у визначенні різних способів вирішення спору між ними, зокрема й тих, які сторони трудового спору самостійно ще не застосовували; 2) сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень; 3) кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора (з реєстру незалежних медіаторів, наприклад, Українського Центру Медіації або Українського центру Примирення); 4) на користь запровадження процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів засвідчує і її приватний характер. Розгляд справ у всіх судах проводиться відкрито, за винятком випадків, коли законодавством допускається закритий судовий розгляд, тоді як одним із принципів медіації є конфіденційність, що дає змогу вирішити індивідуальний трудовий спір приватно, без відкриття широкій громадськості інформації як щодо предмета спору, так і щодо всіх інших питань, пов'язаних з вирішенням цього спору; 5) розгляд індивідуального трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору, ніж коли цей розгляд здійснюється у суді; 6) оскільки медіація може бути застосована вже на ранній стадії спору, то його врегулювання відбувається значно

швидше, ніж у суді; 7) при медіації має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат; 8) процедуру медіації можна застосувати як до судового розгляду, так і під час судового провадження по справі; 9) медіація може бути перервана або припинена у будь-який час за ініціативи будь-кого з учасників медіації; 10) практика вирішення спорів за допомогою медіаційних процедур в інших країнах доводить, що медіація збільшує вірогідність збереження нормальних стосунків між сторонами індивідуального трудового спору й після його розв'язання; 11) після прийняття сторонами індивідуального трудового спору взаємовигідного рішення, сторони без затримок, без втручання виконавчої служби виконують прийняте ними самими узгоджене рішення; 12) широке застосування при вирішенні індивідуального трудового спору медіаційної процедури сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових відносин. Є й інші чинники на користь запровадження процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні [5, 77–83].

Однак, незважаючи на всі зазначені переваги, на сьогодні в Україні медіація у сфері трудового права не набула розповсюдження. Аналіз наукових та законодавчих джерел дає підстави зробити висновок про наявність двох основних чинників, які, на нашу думку, перешкоджають впровадженню процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні.

До зазначених факторів слід віднести, по-перше, майже повну відсутність належної національної законодавчої бази з питань медіації. Так, із чинних національних актів, нормами яких регулюються певні положення щодо медіації, слід відмітити Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, схвалену Указом Президента України від 10 травня 2006 р. № 361/2006 та Кримінальний кодекс України. Зокрема, цією Концепцією встановлено, що з метою розвантаження судів потрібно розвивати альтернативні (позасудові) способи врегулювання спорів, а також створювати умови для стимулювання дешевших і менш формалізованих способів їх врегулювання,

та відзначено, що медіація потребує як наукового обґрунтування, так і практичного втілення. Згідно ж вимогами Кримінального кодексу України допускається звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з дійовим каяттям (ст. 45) та звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з примиренням винного з потерпілим (ст. 46). В інших же документах, які стосуються запровадження медіації в Україні, застосовані лише загальні фрази на кшталт: «сприяти вдосконаленню альтернативних (позасудових) способів врегулювання спорів» тощо, що не впливає на реальне запровадження цієї процедури в Україні.

По-друге, до факторів, які заважають впровадженню процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів в Україні, слід віднести й відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб розв'язання цих спорів. Про наявність зазначеної проблеми засвідчує аналіз сучасних наукових та періодичних джерел, в яких було відзначено те, що в Україні, крім брошур про медіацію, випущених деякими неурядовими організаціями, інших інформаційно-рекламних матеріалів не існує. Одиначними є й заходи комунікативного характеру (семінари, зустрічі, конференції), на яких висвітлюються питання, пов'язані із застосуванням медіації [6, 52–53].

Підсумовуючи, зазначимо, що на користь запровадження медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів свідчать названі факти, проте на сьогодні наявні системно пов'язані одна з одною перешкоди щодо запровадження процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні – майже повна відсутність належної національної законодавчої бази з питань медіації та відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб вирішення зазначеної категорії спорів.

Список використаних джерел:

1. *Євсєєв О.П.* Процедури в конституційному праві України : автореф. дис.... наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.02 «Конституційне право» / О.П. Євсєєв. – Харків, 2008. – 19 с.

2. *Федькович О.В.* Роль органів юстиції в організації та забезпеченні функціонування системи правосуддя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.10 «Судоустрій; прокуратура та адвокатура» / О.В. Федькович; Академії адвокатури України. – К., 2007. – 19 с.

3. *Медіація в мирі* [Електронний ресурс] / Центр медіації та права. – Режим доступу : <http://mediacia.com/medworld.htm>

4. *Сайт Міністерства юстиції України* [Електронний ресурс] / Міністерство юстиції

України. – Режим доступу до документа: <http://www.minjust.gov.ua>

5. *Дараганова Н.В.* Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів / Н.В. Дараганова // Юридична наука. – 2011. – № 6. – С. 77–83.

6. *Алеш Залар.* Кампанія з інформування громадськості про медіацію в Україні / Алеш Залар // Віднове правосуддя в Україні. – 2008. – № 4. – С. 52–53.

Я.В. КОВАЛЬЧУК,

викладач (Інститут політології і права Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова)

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Право на працю є соціальним правом людини. «Соціальність» із французької означає «громадськість», те, що характеризує спільне життя, взаємні обов'язки цивільного побуту. «Соціальність» від латинського «socialis» – спільний, громадський – це назва усього міжлюдського, тобто пов'язаного зі спільним життям людей, з різними формами їх спілкування, насамперед стосовно суспільства і громади, що має міжособовий і суспільний характер.

Визначальними у забезпеченні права на працю є свобода праці й заборона примусової праці. Принцип свободи праці закріплено у конституціях держав, які проголосили себе соціальними. Зокрема, в Конституції Російської Федерації проголошено, що праця є вільною, гарантується право кожного вільно обирати рід діяльності і професію, забороняється примусова праця.

Конституція України у статті 43 проголосила: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Як бачимо, Конституція України визначила зміст права на працю відповідно до міжнародних стандартів, свобода

праці тепер є одним з основних принципів трудового права України [1].

Заслугує на особливу увагу те, що Конституція України встановила право людини на працю саме як право людини, а не як її обов'язок. Таким чином, небажання працездатної особи працювати тепер не є підставою для притягнення її до юридичної відповідальності, як це було за радянської доби.

Доречно навести з цього приводу конституційні норми зарубіжних держав. Не всі вони врегульовують таким чином ставлення держави до трудового статусу своїх підданих. Так, конституції Італії, Франції, Японії містять не лише право громадян на працю, а й обов'язок працювати. Наприклад, згідно зі статтею 4 Конституції Італії «кожен громадянин відповідно до своїх можливостей і за своїм вибором зобов'язаний здійснювати діяльність або виконувати функції, що сприяють матеріальному або духовному розвитку суспільства». Конституція Японії встановлює: «Всі мають право на працю і зобов'язані трудитися» (ст. 27). У Преамбулі Конституції Франції 1985 р., де відтворюється текст Преамбули Конституції 1946 р. і зазначається наступність її принципів, вказується: «Кожний

зобов'язаний працювати і має право на отримання посади».

Слід врахувати, що право на працю не єдине у цій сфері, є й багато інших трудових прав. Як зазначав Р.З. Лівшиць, право на працю має основоположний, фундаментальний характер, з нього випливають всі інші трудові права [2].

Окрім, власне, права на працю, в міжнародних актах і конституціях держав встановлюється цілий «пакет» трудових прав, цей каталог не є вичерпним і має тенденцію до збільшення.

У Європейській соціальній хартії (переглянутій), яку Україні належить ратифікувати, з 31 права людини, передбаченого Хартією, 22 стосуються сфери праці. З них 6 прав передбачено статтями, які належать до обов'язкових, тобто таких, без взяття державою зобов'язань щодо яких ратифікація відбутися не може. Це такі права: право на працю (ст. 1); право на створення організацій (ст. 5); право на укладення колективних договорів (ст. 6); право дітей та підлітків на захист (ст. 7); право трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу (ст. 19); право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою стагі (ст. 20). Із додаткових статей Хартії 16 статей передбачають права у сфері праці. До таких належать: право на справедливі умови праці (ст. 7); право на безпечні та здорові умови праці (ст. 3); право на справедливу і достатню винагороду (ст. 4); право працюючих жінок на охорону материнства (ст. 8); право на професійну орієнтацію (ст. 9); право на професійну підготовку (ст. 10); права інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у громадському житті (ст. 15); право займатися прибутковою діяльністю на території інших сторін (ст. 18); право на інформацію і консультацію (ст. 21); право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці (ст. 22); право на захист у випадках звільнення (ст. 24); право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця (ст. 25); право на гідне ставлення на роботі (ст. 26); право працівників із сімейними обов'язками на певні можливості та рівне ставлення до них (ст. 27); право представників на захист на

підприємстві та умови, які мають створюватися для них (ст. 28); право на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29) [3].

Якщо класифікувати права людини у сфері праці за суб'єктивним критерієм, можна виділити індивідуальні трудові права (право людини на працю, на безпечні та здорові умови праці, на розумне обмеження робочого часу, на справедливу і задовільну оплату праці, на своєчасне її отримання, на відпочинок, на об'єднання в організації, зокрема у професійній спілці, для захисту своїх трудових прав та інтересів тощо) і колективні трудові права (право трудового колективу на укладення колективного договору, на ведення колективних переговорів, на розгляд колективних трудових спорів, на страйк, право організації працівників і роботодавців на об'єднання тощо). Такий поділ має практичне значення, оскільки знайшов відображення у відповідних нормативно-правових актах як на міжнародному, так і вітчизняному рівнях. Виділяються акти, змістом яких є норми, скеровані на регламентацію індивідуальних трудових відносин, на захист індивідуальних прав працівника, а також акти, які регламентують колективні трудові відносини.

У сучасному світі правам людини надається велике значення. У міжнародних актах вони часто називаються «права та принципи», тим самим підкреслюється значення дотримання державами основних прав як принципів правового регулювання. Таку модель застосовано у Європейській соціальній хартії (переглянутій).

Конституція України також проголосила низку прав людини у сфері застосування праці: право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці; на заробітну плату, не нижче від визначеної законом; встановила заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; захист від незаконного звільнення (ст. 43); право на страйк (ст. 44); право працюючого на відпочинок, на обмеження максимальної тривалості робочого часу, встановлення скороченого робочого часу, мінімальної тривалості відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідних і святкових днів (ст. 45). Право громадян на

об'єднання у професійні спілки для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів встановлено ст. 36 Конституції України [1].

Нарешті необхідно зауважити, що в наведених положеннях Конституції України, які містяться у статтях 43, 44, 45 і згаданих міжнародних актах, йдеться, саме про найману працю, оскільки трудова діяльність, яка відбувається шляхом підприємництва (самостійна трудова діяльність, праця на себе), має інший зміст, а відповідно, й здійснюється іншими методами і забезпечується не засобами трудового права, а іншими правовими засобами.

Права людини, проголошені Конституцією, набувають подальшої конкретизації у галузевому законодавстві. Будучи закріпленим у юридичних нормах, право людини набуває ознак суб'єктивного права, яке, за висновком теоретиків, складається з трьох можливостей: самій особі чинити активні дії (право на свої дії); вимагати від інших суб'єктів вчинення певних дій (право на чужі дії); звертатися до держави за захистом, примусовим забезпеченням свого юридичного права (право на дії держави) [5, 63–64].

Юридичним механізмом забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав є трудове право.

Мова йде про підхід до трудового права в аспекті забезпечення прав людини, що має велике методологічне значення. Саме такий підхід дає змогу виявити службову роль держави у законодавчому забезпеченні трудових прав людини. Законодавець та інші уповно-

важені на нормотворчу діяльність органи держави повинні керуватися в такій діяльності потребами та інтересами людини, встановлювати ефективний механізм захисту.

Права людини роблять актуальною проблему не лише захисту прав найманого працівника, а й адекватного захисту роботодавця як обов'язкового суб'єкта трудових відносин. Має бути забезпечено принцип рівності у встановленні стандартів та гарантій для обох сторін. У цьому аспекті на порядок денний виходить проблема юридичного забезпечення соціального партнерства, досягнення соціальної згоди між соціальними партнерами – найманими працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками) і державою як найбільш впливовими суб'єктами суспільного життя.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М., 1982.
3. Європейська соціальна хартія (Рада Європи, 1961 р., що переглянута 3 травня 1996 року).
4. Конституція України від 28.06.1996. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. – К., 1994.

І.Й. СНИГУР,

*кандидат юридичних наук (Головне науково-експертне управління
Апарату Верховної Ради України)*

ДО ПИТАННЯ ПРО ОБМЕЖЕННЯ НАУКОВОЇ ТА ВИКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У цивілізованому світі одним із суттєвих критеріїв для визнання держави демократич-

ною, правовою та соціальною є здатність забезпечити реалізацію та захист конституцій-

них прав та свобод людини і громадянина, чільне місце в системі яких посідає право на працю. Проте, незважаючи на закріплення Конституцією України, право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43) [1], досі існує чимало проблем, пов'язаних із реалізацією цього важливого соціально-економічного права.

Зокрема, нещодавно в інтернет-просторі вибухнув скандал навколо ситуації щодо суміщення науковим консультантом Верховного Суду України державної служби з викладацькою діяльністю в одному зі столичних ВНЗ. Керівництво Верховного Суду України спрямувало в профком вищого судового органу держави подання для надання згоди на її звільнення за прогул без поважних причин. Крім того, за викладання в університеті державному службовцю закидали ще й корупцію, посилаючись на авторитетну думку суддів кримінальної палати, і за неповідомлення в компетентні органи «просили» звільнитись за власним бажанням [2]. Проте чи насправді має корупційний характер наукова та викладацька діяльність державних службовців?

Необхідно акцентувати увагу на тому, що на сьогоднішній день трудовим законодавством України врегульоване питання поєднання державної служби з іншою оплачуваною роботою (науковою, викладацькою, творчою тощо). Зокрема, Кодексом законів про працю України закріплено право працівників, які працюють за сумісництвом, отримувати заробітну плату за фактично виконану роботу і уповноважено Кабінет Міністрів України визначати умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій (ст. 102-1) [3].

У чинному законодавстві України визначено перелік робіт, які не є сумісництвом. Передбачено, що усі працівники, крім основної роботи та роботи за сумісництвом, мають право виконувати такі роботи, які, відповідно до чинного законодавства, не є сумісництвом. Виконання переважної більшості робіт (наукової, викладацької, творчої) допускається в робочий час з дозволу керівника державного підприємства, установи, організації без утримання заробітної плати [4].

Стаття 64 Конституції України передбачає, що конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. Крім того, при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ч. 3 ст. 22 Конституції України) [1].

Аналіз низки конституційних норм дає підстави дійти висновку, що обмеження права на працю шляхом заборони поєднувати свою службову діяльність з іншою роботою (крім викладацької, наукової та творчої) поширюється на досить вузьке коло осіб. При цьому, якщо народні депутати України та професійні судді можуть займатися викладацькою, науковою та творчою роботою в будь-який час, то члени Кабінету Міністрів України, керівники центральних та місцевих органів виконавчої влади – лише у позаробочий час (ч. 2 ст. 78, ч. 1 ст. 120, ч. 2 ст. 127 Конституції України). Абсолютна заборона займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю поширюється також на Президента України (ч. 4 ст. 103 Конституції України) [1].

Відповідно до ч. 2 ст. 8 Конституції України, закони України та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України та повинні відповідати їй, тому ними не може бути встановлено обмежень, які не відповідають конституційним приписам [1].

Нагадаємо, що 11 червня 2009 р. Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії корупції» (далі – Закон № 1506-VI), який мав стати базовим антикорупційним законом [5]. Проте положення вказаного Закону № 1506-VI не вступили в дію¹. Однією з підстав, яка

¹ Пленум Верховного Суду України у своїй Постанові від 27 листопада 2009 р. № 13 поставив під сумнів конституційність окремих положень Закону № 1506-VI, наслідком чого стало конституційне подання Верховного Суду України до Конституційного Суду України. За результатами розгляду останнього Конституційний Суд України прийняв рішення у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень законів України «Про засади запобігання та протидії корупції», «Про відповідальність юридичних осіб за вчинення корупційних правопорушень», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення»

спричинила відтермінування його дії у часі (двічі – до 1 квітня 2010 р., а згодом – до 1 січня 2011 р.), стали окремі резонансні антикорупційні новели.

Жваву наукову дискусію та активне обговорення антикорупційних новел як юристами-практиками, так і звичайними громадянами спричинила непослідовність законодавця у питаннях протидії корупції та істотні прогалини і колізії у правовому регулюванні цієї сфери. Закон № 1506-VI зазнав критики з боку вітчизняних юристів [6; 7].

Однією з «новел» Закону № 1506-VI стала заборона державним службовцям та іншим особам, уповноваженим на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту, що здійснюються в позаробочий час) безпосередньо або через інших осіб, якщо інше не передбачено законом (п. 2 ч. 1 ст. 4 Закону) [5]. Зазначена новація мала на меті створення ефективної системи запобігання та протидії корупції в публічній і приватній сферах суспільних відносин. Проте, чи обґрунтовано та правомірно була спроба обмежити наукову та викладацьку діяльність державних службовців як захід запобігання корупції?

Невід'ємною ознакою корупції є «використання особою наданих їй службових повноважень та пов'язаних з цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди...» [5]. Проте, за своєю природою викладацька, наукова, творча діяльність (незалежно від того, у робочий чи позаробочий час вона здійснюється) не є корупційною, оскільки при її здійсненні не використовуються службові повноваження.

Необхідно звернути увагу, що Конвенція ООН проти корупції 2003 року не вимагає від держав-учасниць категоричної заборони ви-

конувати будь-яку іншу роботу державними посадовими особами, а передбачає запровадження лише їхнього обов'язку надавати відповідним органам відомості про позаслужбову діяльність, заняття, інвестиції, активи та про суттєві дарунки або прибутки, у зв'язку з якими може виникнути конфлікт інтересів стосовно їхніх функцій як державних посадових осіб (ч. 5 ст. 8) [8].

Доречним буде зауважити, що законодавство інших країн у цілому передбачає адекватну зазначеній вище нормі практику. Наведемо для прикладу Чехію, де законодавець надав право державним службовцям займатися науковою, викладацькою, іншою творчою діяльністю та медичною практикою. Зокрема, у § 65 Закону Чехії «Про службу» цей перелік конкретизований і серед таких видів діяльності названо: педагогічну, викладацьку, літературну, експертну, перекладацьку діяльність [9, 82].

Якщо розглянути як приклад трудові правовідносини між вищим навчальним закладом та державним службовцем, який займається викладацькою діяльністю у ньому, то очевидно, що йдеться про реалізацію конституційних прав особи: на працю та на свободу наукової творчості (ч. 1 ст. 43, ч. 1 ст. 54) [1]. Здійснення трудової діяльності передбачає не лише відповідне оформлення трудових правовідносин між працівником і власником або уповноваженим ним органом, а й отримання законної винагороди за виконану роботу. Дохід, який отримує державний службовець від наукової та викладацької діяльності, є законним, він підлягає щорічному декларуванню. На сьогодні здійснення викладацької діяльності на безоплатній основі та без оформлення трудових відносин вітчизняним законодавством не дозволяється. Отже, відповідне обмеження, по суті, позбавляє державних службовців можливості здійснювати викладацьку діяльність. Адже така діяльність обов'язково є оплатною, тому навіть за бажанням займатись нею безоплатно, державний службовець не зможе цього зробити.

Крім того, з цілком зрозумілих причин викладацька діяльність можлива лише у робочий час. Якщо окремі види наукової та творчої діяльності можуть здійснюватися у позаробочий час (наприклад, написання на-

(справа про корупційні правопорушення та введення в дію антикорупційних законів) від 06.10.2010 р. № 21-рп/2010, в якому визнав неконституційними ряд норм Закону № 1506-VI. Зрештою Верховною Радою України 7 квітня 2011 р. було прийнято новий Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» № 3206-VI, який набрав чинності з 1 липня 2011 р. (крім статей 11 і 12, які набрали чинності з 1 січня 2012 р.).

укових праць), то це майже неможливо відносно викладацької діяльності, значна частина якої – це аудиторні заняття (лекційні, практичні, семінарські), що проводяться за розкладом у світлий час доби (крім занять на вечірній формі навчання). У свою чергу робочий день державного службовця триває з 9.00 до 18.00. Тому залучення практиків стане фактично неможливим, адже відповідні заклади будуть значно обмежені у часі з урахуванням проведення навчальних занять, експертизи наукових досліджень тощо.

Отже, виходячи з викладеного, обмеження наукової та викладацької діяльності державних службовців є необґрунтованими та неправомірними, оскільки: 1) здійснення зазначених видів діяльності не може вважатися корупцією, адже не пов'язано з використанням наданих особі службових повноважень та не має на меті отримання неправомірної вигоди; 2) міжнародно-правові акти та законодавство зарубіжних країн не визнають корупційного характеру за викладацькою та науковою діяльністю; 3) запровадження відповідних обмежень призведе до фактичної заборони здійснювати наукову та викладацьку діяльність державними службовцями, що обмежує конституційні права громадян.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. «Оздоровче згвалтування» у Верховному Суді: звільнення за публікації та

викладання [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.pravda.com.ua/articles/2012/03/26/6961427/>

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

4. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: наказ Міністерства праці України від 28.06.1993 р. № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

5. Про засади запобігання та протидії корупції: Закон України від 11.06.2009 р. № 1506-VI // Офіційний вісник України. – 2009. – № 53. – Ст.1822.

6. Хавронюк Н. Антикоруупція: «Как ни складывай детали – всё выходит пулемёт» / Н. Хавронюк // Юридическая практика. – 15 декабря 2009 года. – № 50 (625). – С. 6–7.

7. Снігур І.Й, Мельник О.В. Обмеження наукової та викладацької діяльності державних службовців: аналіз антикорупційних новел / І. Снігур, О. Мельник // Вісник Академії адвокатури України. – № 1 (17). – 2010. – С. 29–36.

8. Про ратифікацію Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції: Закон України від 18.10.2006 р. № 251-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 50. – Ст. 496.

9. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / [за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика]. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

Р.В. ВЕРЕША,

кандидат юридичних наук, доцент (Академія адвокатури України)

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ

Аналіз змісту окремих конституційних положень не виключає існування певних суперечностей і в межах самого Основного За-

кону. Так, ч. 2 ст. 68 Конституції України, де зазначено, що незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності, прямо су-

перечить положенням ч. 1 ст. 62 Конституції України, яка передбачає, що особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду.

Відповідно до ст. 23 КК України, виною є психічне ставлення особи до вчинюваної дії чи бездіяльності, передбаченої цим Кодексом, та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності.

Поняття «психічне ставлення», що вживається в ст. 23 КК України, конкретизується у відповідних формулюваннях, вжитих у статтях 24, 25 КК України. Такими формулюваннями є: 1) «усвідомлювала суспільно небезпечний характер свого діяння (дії або бездіяльності), передбачала його суспільно небезпечні наслідки і бажала їх настання»; 2) «усвідомлювала суспільно небезпечний характер свого діяння (дії або бездіяльності), передбачала його суспільно небезпечні наслідки і хоча не бажала, але свідомо припускала їх настання»; 3) «передбачала можливість настання суспільно небезпечних наслідків свого діяння (дії або бездіяльності), але легковажно розраховувала на їх відвернення»; 4) «не передбачала можливість настання суспільно небезпечних наслідків свого діяння (дії або бездіяльності), хоча повинна була і могла їх передбачити».

1) Формулювання «усвідомлювала суспільно небезпечний характер свого діяння» означає, що винувата особа розуміє не лише фактичні обставини, які стосуються об'єкта і об'єктивної сторони складу певного злочину, а й його суспільну небезпеку.

При цьому необхідно враховувати, що в ряді випадків законодавець визнає діяння умисними лише при усвідомленні їх протиправності. Це, перш за все, злочини із спеціальним суб'єктом, коли на особу покладається виконання або забезпечення дотримання якихось правил та обов'язків.

Вказівка у статті на завідомість відносно незаконних дій також означає усвідомлення суб'єктом протиправності діяння. Наприклад, поміщення в психіатричний заклад за відомо психічно здорової особи (ч. 1 ст. 151 КК України).

Усвідомлення суспільної небезпеки вчинюваних діянь включає уявлення суб'єкта і

про ті факультативні ознаки об'єктивної сторони, при яких вчинюється злочин (спосіб, місце, час тощо).

Відсутність усвідомлення суспільно небезпечного характеру вчиненого діяння може свідчити про такий дефект особистості (наприклад, неосудна особа), за наявності якого відповідальність виключається.

Формулювання «передбачала його суспільно небезпечні наслідки» – це розумове уявлення особи про результати своєї дії або бездіяльності. При цьому передбачення тут носить конкретний характер. Особа в цьому разі чітко усвідомлює, що саме від її конкретного діяння настануть або можуть настати суспільно небезпечні наслідки.

Відповідно до законодавчого визначення прямого умислу, передбачення наслідків може бути неоднозначним: винуватий передбачає можливість або неминучість настання суспільно небезпечних наслідків.

Найбільш характерним і таким, що зустрічається значно частіше, є передбачення настання наслідків, коли суб'єкт злочину впевнений в реальності їх настання і спрямовує свої зусилля на досягнення цього конкретного результату. Так, здійснюючи постріл в голову іншої людини, винуватий усвідомлює неминучість смерті потерпілого.

У деяких випадках суб'єкт передбачає настання суспільно небезпечних наслідків не як неминучих, а як реально можливих. Таке передбачення може мати місце у випадках, коли обраний спосіб вчинення злочину може призвести до настання не одного конкретно визначеного наслідку, а до кількох. Так, підкладаючи під двері будинку потерпілого вибухівку, винуватий розраховує таким чином позбавити його життя. Однак при такому способі вбивства бажаний наслідок не є єдиним можливим результатом дій винуватого і, відповідно, сприймається ним як реально можливий.

2) Під бажанням розуміється прагнення до конкретного результату, що передбачає свідому і цілеспрямовану діяльність особи.

Наявність в кримінально-правовій формі вини такого елемента, як бажання суб'єкта, свідчить про намір включити в вину вольовий момент – спонуку злочинної поведінки. Усі інші аспекти вольового моменту вини охоплюються одним терміном «неба-

жання»: не бажав, але свідомо припускав; не бажав і розраховував на відвернення; не лише не бажав, але і не передбачав. Інакше кажучи, реалізується поведінка з побічними небажаними і не передбачуваними наслідками. Водночас слід відмітити, що розкриття вольового моменту непрямого умислу за формулою «не бажала цих наслідків» співвідносно з внутрішньою потребою не робити щось. В такій редакції стирається межа між непрямым умислом і злочинною самовпевненістю. «Небажання» наслідків при непрямому умислі підтверджується тим, що винуватий вчинює дії, не розраховуючи при цьому на будь-які обставини, які мали бути і за своїм характером могли б відвернути настання результату.

Свідоме припущення настання наслідків є таким процесом мислення, при якому суб'єкт, не бажаючи настання суспільно небезпечних наслідків, тим не менше погоджується з їх настанням.

Байдуже ставлення до наслідків, фактично не відрізняється від свідомого їх припущення. Воно характеризується відсутністю активних емоційних переживань у зв'язку з суспільно небезпечними наслідками, реальна можливість настання яких відображується випереджуючим усвідомленням винуватого. У цих випадках суб'єкт заподіює шкоду суспільним відносинам, не замислюючись про наслідки вчиненого діяння, хоча можливість їх заподіяння уявляється йому цілком реальною. Таким чином, формулювання «байдуже ставлення до наслідків» охоплюється формулюванням «свідоме їх припущення».

3) Формулювання «легковажно розраховувала на їх відвернення» полягає в тому, що за злочинної самовпевненості особа розраховує на цілком реальні, певні обставини, які за своїми властивостями, зв'язками мають здатність відвернути настання наслідків. Це її власні, особисті якості (спритність, вмільність, досвідченість, майстерність), дії інших осіб, фізичні або хімічні закони, вплив обставинки, сил природи тощо.

Незважаючи на впевненість суб'єкта у ненастанні наслідків, розрахунок його виявляється неправильним (легковажним), оскільки надія на певні обставини (властивості, зв'язки діяння) або частину таких була помилковою і не змогла відвернути суспільно небезпечні наслідки.

4) Формулювання «повинна була їх передбачити» – це об'єктивний критерій, з яким пов'язується обов'язок особи передбачити настання суспільно небезпечних наслідків своїх дій. Такий обов'язок на особу покладають: закон, службовий стан, фах (професія – лікар, вихователь, водій), прийнятий особою на себе обов'язок за угодою, дорученням; родинні стосунки (батьки зобов'язані оберігати і утримувати своїх дітей до досягнення ними повноліття), правила суспільного співжиття, вчинені особою угоди, за якими вона зобов'язалась відвернути чи не допустити заподіяння певної шкоди: доглянути дітей, оберігати майно тощо.

Формулювання «могла їх передбачити» – суб'єктивний критерій недбалості, що означає можливість особи передбачити настання суспільно небезпечних наслідків своїх дій. Для визначення того, чи могла певна особа передбачити за певних умов і обставин настання таких наслідків, враховують суспільні, фізичні, психічні властивості та особливості саме цієї особи: її вік, освіту, фах (професію), стан здоров'я (в момент вчинення дії чи бездіяльності), фізичні та психічні вади тощо. Однак необхідно погодитись із С. Гончаренком, який зазначає, що суб'єктивний критерій недбалості слід розуміти не лише і, можливо, не стільки як можливість особи «відповідати вимогам об'єктивного критерію», а як сферу об'єктивної реальності, що була відображена і, в принципі, могла бути усвідомлена в момент вчинення злочину.

Таким чином, поняття «психічне ставлення», що вживається у ст. 23 КК України і обумовлює наявність вини, конкретизується при визначенні форм вини у статтях 24, 25 КК України через формулювання: 1) «усвідомлювала суспільно небезпечний характер свого діяння (дії або бездіяльності), передбачала його суспільно небезпечні наслідки і бажала їх настання»; 2) «усвідомлювала суспільно небезпечний характер свого діяння (дії або бездіяльності), передбачала його суспільно небезпечні наслідки і хоча не бажала, але свідомо припускала їх настання»; 3) «передбачала можливість настання суспільно небезпечних наслідків свого діяння (дії або бездіяльності), але легковажно розраховувала на їх відвернення»; 4) «не передбачала можливість настання суспільно небезпечних

наслідків свого діяння (дії або бездіяльності), хоча повинна була і могла їх передбачити».

Зазначені формулювання за своїм змістом не припускають можливості об'єктивного інкримінування, що непрямо презюмує Конституція України у ч. 2 ст. 68. Конституційне положення про те, що незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності може бути допустимим, як виняток, при реалізації таких видів юридичної відповідальності, як цивільна та дисциплінарна. У кримінальному праві спростування презумп-

ції невинуватості пов'язане із обов'язковим встановленням вини особи у вчиненому злочині, що є обов'язковою ознакою складу злочину як підстави притягнення особи до кримінальної відповідальності.

Такі неузгодженості мають бути уніфіковані і приведені у відповідність до фундаментальних засад Конституції України, вираховуванням, в першу чергу, принципу верховенства права, шляхом внесення відповідних змін до Основного Закону нашої держави.

О.В. ГОЛОВЧЕНКО,
*докторант (Міжнародна кадрова академія МАУП і
міжнародний відкритий університет)*

КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

Право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці – це конституційне право, встановлене ст. 43 Конституції України [1]. Крім того, Конституція закріпила право людини на охорону здоров'я (ст. 49). Відповідно до ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, держави, що беруть участь у цьому Пакті, мають визнати право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. Питанням охорони праці присвячено низку конвенцій і рекомендацій МОП. Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями передбачено подати на ратифікацію до Верховної Ради України Конвенцію МОП про безпеку, гігієну та виробниче середовище, а також розглянути на засіданні Національної ради соціального партнерства питання про можливість ратифікації Україною Конвенції МОП № 184 «Про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві».

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про прокуратуру», одним із основних завдань

правозахисної діяльності органів прокуратури України є захист від неправомірних посягань на гарантовані Конституцією та іншими законами України соціально-економічні права людини та громадянина.

Відповідно до ст. 115 Кодексу законів про працю України та ст. 24 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Між тим питання своєчасної оплати праці набуло особливого значення в умовах економічної ситуації, яка протягом останнього року негативно позначилася на економічному стані підприємств. Поширеними є випадки, коли керівники підприємств, з метою умисної невиклати заробітної плати, маючи реальну можливість виплачувати зарплату, кошти використовували на господарські потреби, а оплату виконаної роботи працівникам не проводили, чим грубо порушували законодавство України у сфері оплати праці та конституційні права громадян.

Право на здорові та безпечні умови праці закріплено Кодексом законів про працю України, Основами законодавства України про охорону здоров'я та іншими актами законодавства. Державні, громадські або інші органи, підприємства, установи, організації, посадові особи та громадяни зобов'язані забезпечити пріоритетність охорони здоров'я у власній діяльності, не завдавати шкоди здоров'ю населення й окремих осіб (ст. 5 Основ законодавства України про охорону здоров'я). У широкому значенні під охороною праці розуміється сукупність норм, що охоплюють увесь комплекс питань застосування праці й належних до різних інститутів трудового права (трудоного договору, робочого часу і часу відпочинку та інші). До них належать норми, що забороняють необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу, обмежують переведення та звільнення працівників. Встановлюючи граничну тривалість робочого часу, регламентують час відпочинку та багато інших заходів, спрямованих на створення сприятливих загальних умов трудової діяльності. Л.О. Сироватська під охороною праці в широкому значенні розуміє трудове право загалом, оскільки всі його норми спрямовані на захист інтересів працюючих. У вузькому значенні термін «охорона праці» традиційно застосовується для позначення системи заходів щодо забезпечення для працівників здорових та безпечних умов праці на виробництві. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. (в редакції Закону України від 21 листопада 2002 р.) у статті першій встановлює таке визначення: «Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності» [2].

Вимоги з охорони здоров'я часто не дотримуються підприємствами різних організаційно-правових форм, які використовують працю найманих робітників. Чимало керівників підприємств безвідповідально ставляться до обов'язків щодо створення здорових і безпечних умов праці, часто розглядають ці питання як правове забезпечення охорони праці та здоров'я працівників на ви-

робництві. Інспектори державного нагляду за охороною праці виявляють сотні тисяч порушень правил небезпечного ведення робіт. Через наявну загрозу життю заборонялася робота десяткам тисяч підприємств та об'єктів [3]. Такий стан охорони здоров'я на виробництві пояснюється передусім складним економічним становищем держави, а також іншими об'єктивними і суб'єктивними причинами, які полягають у зносі основних виробничих фондів, у тому, що немає зацікавленості власників у поліпшенні умов і безпеки праці, в некомпетентності персоналу в питаннях охорони праці, низькій трудовій і технологічній дисципліні, недостатній ролі органів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю і охорону здоров'я в процесі праці. В умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працює більше трьох мільйонів людей. Забезпеченість працюючих засобами індивідуального захисту не перевищує 40–50%. Щорічні виплати на відшкодування шкоди, заподіяної життю і здоров'ю працюючих, сягають 400 млн. грн. Особливу тривогу викликає зростання кількості аварій з груповими нещасними випадками. Ці дані наведені у щорічній доповіді Уповноваженого з прав людини Н. Карпачової. Вони свідчать, що в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працювало понад 3,3 млн. осіб, в тому числі мільйон жінок. При цьому, забезпеченість засобами індивідуального захисту не перевищувало 40–50%, а щорічні виплати на відшкодування шкоди, заподіяної життю і здоров'ю працівників, становили 40 млн. грн. [4]

З 1 квітня 2001 року в Україні почав діяти Фонд соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань України. На 1 липня 2001 року було зареєстровано 256 тисяч потерпілих на підприємствах та членів їхніх сімей.

Отже, основними напрямками соціальної політики держави має бути реформування системи охорони праці, стратегічною метою якої повинно стати істотне зниження рівня виробничого травматизму і професійних захворювань, зменшення чинників шкідливого впливу на організм працюючих і вивільнення працівників шкідливих і важких умов праці, реалізація заходів загальнодержавного зна-

чення щодо створення належних, безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності шляхом виконання конкретних завдань з організаційного, матеріально-технічного, наукового та нормативно-правового забезпечення їхньої діяльності у сфері охорони праці, подальше вдосконалення системи державного управління та нагляду за охороною праці.

Відсутність відповідних нормативно-правових актів щодо охорони праці на підприємствах, випадковий добір кадрів, стійка тенденція до зменшення коштів для забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці – це основні причини, які не дають змоги істотно знизити рівень виробничого травматизму і професійної захворюваності. Найбільшу кількість постраждалих зареєстровано на підприємствах вугільної, металургійної, машинобудівної, хімічної промисловості, а також будівництві та сільському господарстві. На стані охорони праці негативно позначаються такі чинники: незадовільні умови праці на виробництві; недостатнє забезпечення працюючих засобами індивідуального та колективного захисту; недостатній рівень підготовки працюючих та фахівців з питань охорони праці; недостатня організація роботи з інформаційного забезпечення охорони праці [5].

Зазначене потребує комплексного розв'язання проблем охорони праці, забезпечення пріоритету здоров'я працівників, їх соціального захисту, створення належних, безпечних і здорових умов праці на виробництві. Концептуальні положення щодо поліпшення стану охорони праці ґрунтуються на аналізі сучасних тенденцій науково-технічного прогресу, проблем охорони праці, а також змін у системі державного управління.

Основними завданнями держави в сучасних умовах є: усунення шкідливих і небезпечних факторів на робочих місцях; створення засобів діагностики устаткування та запобігання аваріям на об'єктах підвищеної небезпеки, засобів та систем колективного захисту працівників; здійснення заходів і засобів людей від ураження електричним струмом, шумових, вібраційних та інших навантажень; удосконалення нормативно-правової бази з питань охорони праці; розв'язання проблем медицини праці; інформаційне забезпечення органів державної влади та населення з питань охорони праці.

Виконання визначених завдань сприятиме поліпшенню стану охорони праці, а також зменшенню кількості аварій, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Передбачені програмою заходи спрямовано на поступове узгодження національного законодавства із актами законодавства ЄС.

Список використаних джерел:

1. *Конституція України* // Офіційний вісник України. – Спец. випуск, № 72/1. – К., 2010.
2. *Законодавство про працю*: 36 законодавчих та нормативних актів. – К.: Атіка, 2003.
3. *Законодавство України про охорону праці*: збірн. нормативних документів. – Г. 1 – К.: Основа, 1995.
4. *Законодавство України про працю*: Станом на 25 травня 1999 р. Кн. 3. Охорона праці. Відповідальність сторін трудового договору. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників.
5. *Матеріали з питань охорони праці*. – Вип. 1. – К.: МАУП, 2000.

Ю.С. ПЕТЛЮК,
кандидат юридичних наук,
доцент (Національний університет біоресурсів і
природокористування України)

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЕКОЛОГІЧНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ: ОКРЕМІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Згідно з чинним законодавством при скоєнні правопорушень працівниками підприємств, установ та організацій усіх форм власності та господарювання, застосовуються відповідні норми Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) [1].

У трудовому праві розрізняють два види відповідальності: дисциплінарну та матеріальну. Підставами їх застосування є вчинення проступків, що є винним невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків під час роботи [2, 584].

Дисциплінарна відповідальність за екологічне правопорушення визначена ст. 68 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища» [3] та КЗпПУ. Вона виражається у накладенні власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом на винного працівника дисциплінарного стягнення за невиконання або неналежне виконання пов'язаних з охороною навколишнього середовища, використанням природних ресурсів та об'єктів, трудових обов'язків, за порушення вимог екологічного законодавства, дотримання якого є його посадовим обов'язком.

Законодавством не встановлено конкретного переліку дисциплінарних проступків у галузі охорони довкілля, за які настає відповідальність, це відбувається стосовно адміністративної чи кримінальної відповідальності. Правопорушення може, наприклад, полягати у невиконанні головним інженером підприємства вимог посадової інструкції експлуатації промислового устаткування. Особливістю накладення дисциплінарного стягнення є те, що воно може накладатися на правопорушника незалежно від настання

екологічних наслідків, за одним лише фактом вчинення правопорушення [4, 135–136].

Дисциплінарна відповідальність, як вид юридичної відповідальності, який може застосовуватися за вчинення земельних правопорушень, відсутній у ст. 211 Земельного кодексу України [5]. Тому заходи дисциплінарної відповідальності можуть застосовуватися за порушення земельного законодавства лише у випадках порушення працівниками підприємств, установ та організацій, а також їх посадовими особами, своїх трудових обов'язків щодо дотримання земельно-правових норм.

Об'єкт правопорушення тут є подвійним: вимоги трудового законодавства (правила внутрішнього розпорядку) та законодавчі імперативи щодо використання та охорони земель. Для притягнення винної особи до дисциплінарної відповідальності за порушення земельного законодавства необхідно співпадіння дисциплінарного проступку та земельного порушення, тобто коли невиконання працівником своїх трудових обов'язків одночасно є порушенням земельного правопорядку.

Дисциплінарна відповідальність передбачена також за порушення лісового законодавства (ст. 105 Лісового кодексу України [6]). Її особливості полягають у такому, що:

- вона повинна застосовуватися у випадках, передбачених трудовим законодавством;
- її підставою слугує неналежне виконання або невиконання трудових обов'язків щодо забезпечення охорони, відтворення, використання та захисту лісів і лісових ресурсів;
- таке неналежне виконання або невиконання трудових обов'язків щодо забезпе-

чення охорони, відтворення, використання та захисту лісів і лісових ресурсів повинно становити коло службових або професійних обов'язків правопорушника [7].

Слід зазначити, що й порушення водного законодавства також тягне за собою притягнення до дисциплінарної відповідальності (ст. 110 Водного кодексу України) [8].

Відповідно до ст. 147 КЗпПУ до порушників можуть бути застосовані такі дисциплінарні стягнення: догана та звільнення з роботи. Як різновид дисциплінарної міри відповідальності, до посадових осіб і спеціалістів, винних у порушенні екологічних вимог, за рішенням їх управлінських органів застосовують депреміювання, тобто повне або часткове позбавлення премій за підсумками року, наприклад, за невиконання планів і заходів щодо охорони навколишнього середовища або за порушення природоохоронного законодавства. Цей вид стягнення є більш ефективним та доцільним для профілактичного впливу, ніж звільнення працівника [4, 136].

Список використаних джерел:

1. *Кодекс законів про працю України*: затв. Законом України від 10 груд. 1971 р.: за

станом на 1 лютого 2006 р. / Мін. юст. України. – Офіц. вид. – К.: Ін Юре, 2006. – 160 с.

2. *Погрібний С.О.* Дисциплінарна і матеріальна відповідальність за земельні правопорушення / С.О. Погрібний, І.І. Каракаш // *Земельне право України* : підручник / [за ред. О.О. Погрібною та І.І. Каракаша. – Вид. 2, перероб. і доп. – К.: Істина, 2009. – С. 577–588.

3. *Про охорону* навколишнього природного середовища : Закон України від 25 червня 1991 р. № 1264-ХІІ // *Відомості Верховної Ради України*. – 1991. – № 41. – Ст. 546.

4. *Кобецька Н.Р.* Екологічне право України: навч. посібник // Н.Р. Кобецька. – К.: Юрінком Інтер, 2007. – 352 с.

5. *Земельний кодекс* України від 25 жовтня 2001 р. № 2768-ІІІ // *Відомості Верховної Ради України*. – 2002. – № 3–4. – Ст. 27.

6. *Лісовий кодекс* України : затв. Законом України від 21 січня 1994 р. № 3852-ХІІ: за станом на 8 лютого 2006 р. // *Відомості Верховної Ради України*. – 2006. – № 21. – Ст. 170.

7. *Науково-практичний коментар* Лісового кодексу України / Г.І. Балюк, А.П. Гетьман, Т.Г. Ковальчук [та ін.]; за ред. Г.І. Балюк. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 368 с.

8. *Водний кодекс* України від 6 червня 1995 р. № 213/95-ВР // *Відомості Верховної Ради України*. – 1995. – № 24. – Ст. 187.

В. КОРОЛЕНКО

(Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва НАПрН України)

УНІФІКАЦІЯ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ СУДОВИХ ФОРМ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ З ПРАВ ЛЮДИНИ

З відходом людства від натурального господарства, коли кожен забезпечував себе сам, самостійно або з членами родини, створюючи необхідні матеріальні блага (в тому числі і засоби виробництва) та продукти харчування, робоча сила відділилась від за-

собів виробництва. Ускладнення засобів виробництва призвело до спеціалізації робочої сили, виникнення і загострення конкуренції за робоче місце. За таких умов власники засобів виробництва отримали превалююче над робітниками становище в розумінні еко-

номічних можливостей, а у подальшому – і в обсягу закріплення таких можливостей у законодавстві.

Однак боротьба робітників за забезпечення спочатку найпростіших гідних умов праці та життя призвела до формування законодавства, яке захищало їхні права на роботу, її оплату, безпечні умови праці, відпочинок, забезпечення у різних випадках непрацездатності тощо. Загалом, всі ці права можна об'єднати поняттям «право на працю». Право на працю і є одним із найважливіших прав, навіть комплексом прав, який покликаний забезпечити існування людини в економічних системах, які характеризуються розподілом праці та відділенням засобів виробництва від власників робочої сили.

Статтею 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. З цієї статті можна визначити орієнтовний зміст комплексного права на працю. Це і рівність можливостей у виборі професії, і заборона використання примусової праці, і право на належні, безпечні і здорові умови праці, і право на заробітну плату та її своєчасне отримання.

Часто реалізація всіх цих трудових прав залежить від суб'єктивного ставлення роботодавця, адже пов'язана як з матеріальними витратами, так і з особистими преференціями власника. Тому виникнення спорів про трудові права є явищем доволі частим, а їх вирішення сьогодні покладається, переважно, на судові органи.

Статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [1] (далі – Конвенція) передбачено, що кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення.

Як бачимо, до правосуддя Конвенцією висуваються такі вимоги, як справедливості і публічності розгляду, розумності його строків, незалежності та легітимності суду. Як бачимо, не всі з цих вимог є об'єктивними. Так, «справедливість розгляду», «розумність

строків» мають оціночний характер. Саме це і дає підстави для диференціації судочинства як між різними гілками системи судів загальної юрисдикції, так і в рамках кожної із загальних юрисдикцій.

Говорячи про справедливість розгляду трудових спорів, враховуємо особливості трудових відносин. Адже недаремно законодавець сформулював значну кількість норм, які захищають працівника, з огляду на економічну нерівність, яка об'єктивно існує між роботодавцями та найманими працівниками. Тому матеріальне трудове право має значний публічно-правовий елемент та часто регулює правовідносини імперативними методами. Законодавством передбачено також певні особливості вирішення індивідуальних трудових спорів у судах. Так, за вимогою про стягнення нарахованої, але не виплачено заробітної плати, може видаватись судовий наказ. Позовну заяву працівник може подати як за місцезнаходженням відповідача, так і за зареєстрованим місцем свого проживання або перебування. У справах, які витікають з трудових відносин, працівники, як сторона спору, мають пільги щодо сплати судових витрат чи їх компенсації протилежній стороні. Проте, очевидно, в частині забезпечення належного розгляду судами трудових спорів, чинне процесуальне законодавство та вітчизняне правосуддя поки-що не повністю відповідають вимогам ч. 1 ст. 6 Конвенції. Так, Цивільним процесуальним кодексом України не передбачено особливостей доказування у справах, які витікають із трудових відносин. Однак на сьогоднішній день, виходячи зі змісту норм законодавства України про працю, працівник не завжди може належним чином документально підтвердити свої вимоги. Зокрема, працівники переважно не мають доступу до бухгалтерської документації, не завжди отримують копії наказів, посадових інструкцій та інших документів, що прямо стосуються їх прав та обов'язків роботодавця. Таким чином, на роботодавця можна покласти обов'язок доказування недовіри обставин, викладених у позовній заяві працівника. Подібні способи забезпечення права на захист відомі навіть цивільним відносинам, у правовому регулюванні яких публічно-правовий елемент наявний значно меншою мірою, ніж у регулюванні

трудових відносин. Зокрема, ч. 3 ст. 277 ЦК України передбачено, що негативна інформація, поширена про особу, вважається недостовірною, якщо особа, яка її поширила, не доведе протилежного. Тобто існує певна правова презумпція недостовірності негативної інформації, обов'язок спростування якої, а з точки зору процесу – обов'язок доказування достовірності, покладається на відповідача.

Європейський суд з прав людини у п. 52 рішення від 08.11.2005 р. у справі «Лещенко і Толлопа проти України» за заявою № 56918/00 [2] вказує, що відповідно до практики Суду розумність тривалості провадження має розглядатись у світлі конкретних обставин справи з урахуванням критеріїв, закріплених у його прецедентній практиці, зокрема, складності справи, поведінки заявника і державних органів та важливості для заявника результату спору. Слід зазначити, що останнім часом у ході судової реформи здійснено певні заходи, які загалом позитивно вплинули на тривалість судового розгляду цивільних справ, у т.ч. і таких, які витікають з трудових відносин, загальними судами.

Значна частина справ за заявами проти України, поданих до Європейського суду з прав людини, стосується невиконання або невідправданого тривалих затримок виконання рішень українських судів, якими передбачається стягнення з роботодавця тих чи інших платежів на користь працівника (Головін проти України [3], Войтенко проти України [4] тощо). Європейський суд з прав людини вважає, що невиконання органами державної влади судового рішення, винесеного на користь заявника, протягом значного строку, позбавляє положення статті 6 § 1 Конвенції їх ефективності.

Для забезпечення виконання рішень українських судів у трудових спорах, якими передбачено стягнення з роботодавця грошових коштів на користь працівника, слід розробити та запровадити додаткові, порівняно з іншими спорами цивільної юрисдикції, гарантії. Такою гарантією може бути обов'язкове застосування судом заходів забезпечення позову без відповідної заяви позивача. Проте, запровадження такої гарантії певною мірою порушило б принцип диспозитивності цивільного процесу. Тому можна запропонувати ще один спосіб підвищення

гарантованості виконання рішення суду у трудових спорах про стягнення заробітної плати та інших виплат з роботодавця на користь працівника. Це звільнення працівника – позивача у трудовому спорі від внесення застави, передбаченої ч. 4 ст. 153 ЦПК України, та від відшкодування збитків, завданих роботодавцеві забезпеченням позову, передбаченого ст. 155 ЦПК України. В такому разі працівники не остерегатимуться несправедливого рішення суду, приймаючи рішення про подання заяви про забезпечення позову, а суд матиме можливість повернути заяву про забезпечення позову у випадку, коли заяву подано без дотримання вимог ст. 151 ЦПК України.

Отже, чинне законодавство України про вирішення трудових спорів певною мірою, в тому числі і завдяки диференціації у цивільному процесі, забезпечує справедливості розгляду цієї категорії справ, однак є шляхи подальшої диференціації цивільного процесу, які б у більшій мірі забезпечили захист конституційного права на працю. Серед таких способів – покладення на роботодавця обов'язку спростування деяких фактів, про які стверджує позивач – працівник. Також можливе запровадження певних особливостей забезпечення позовів у трудових спорах, що може значно підвищити ефективність їх судового вирішення. При цьому доцільно всі правові новели, які стосуватимуться особливостей правосуддя у трудових спорах, вносити саме до Цивільного процесуального кодексу, який і призначений для комплексного регулювання вирішення справ, які віднесено до цивільної юрисдикції. При цьому у Кодексі законів про працю також можна продублювати ці норми з метою забезпечення кращої поінформованості працівників про процесуальні гарантії захисту їх трудових прав.

Список використаних джерел:

1. *Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод*, ратифікована Законом України від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40. – Ст. 263.
2. *Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Лещенко і Толлопа проти Укра-*

їни» від 08.11.2005 р. за заявою № 56918/00 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/files/Lishenko-Tolupa.zip>

3. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Головін проти України» від 04.10.2005 р. за заявою №3216/02 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/files/golovin.zip>

www.minjust.gov.ua/files/Voytenko.zip

4. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Войтенко проти України» від 29.06.2004 р. за заявою №18966/02 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/files/Voytenko.zip>

О. СЕВРУК,

старший викладач

(Національна академія прокуратури України)

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПІДСТАВ ЗВЕРНЕННЯ ПРОКУРОРА ДО СУДУ ЗА ЗАХИСТОМ ПРАВА ГРОМАДЯН НА ОПЛАТУ ПРАЦІ У НАКАЗНОМУ ПРОВАДЖЕННІ

Із відродженням у цивільному процесуальному праві України у березні 2004 р. інституту наказного провадження прокурори стали досить ефективно використовувати судовий наказ для захисту права громадян на оплату праці, оскільки, відповідно до ст.ст. 95, 96 ЦПК України, така особлива форма судового рішення може бути видана судом і за результатами розгляду вимоги про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові, суми заробітної плати.

Важливим питанням теорії та практики є визначення (обґрунтування) підстав звернення прокурора до суду. Змістом ч. 1 ст. 45 ЦПК України передбачається, що повноваження прокурора на звернення до суду із заявами про захист прав, свобод та інтересів інших осіб або державних чи суспільних інтересів обмежені випадками, встановленими законом. По суті, йдеться про нормативні положення частини 2 ст. 36-1 Закону України «Про прокуратуру», відповідно до якої підставою представництва у суді інтересів громадянина є його неспроможність через фізичний чи матеріальний стан, похилий вік або з інших поважних причин самостійно захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження,

а інтересів держави – наявність порушень або загрози порушень економічних, політичних та інших державних інтересів внаслідок протиправних дій (бездіяльності) фізичних або юридичних осіб.

Розглядаючи підстави представництва громадян у суді, М. Мичко зазначає, що не можна однозначно трактувати положення закону щодо осіб, котрі за станом здоров'я чи іншими причинами не в змозі захистити свої права, зокрема, включати до цього числа тільки «паралітиків і недоумкуватих». Потрібно зважати на реальні обставини, враховуючи, що більша частина громадян не звертається за судовим захистом зовсім із інших причин: незнання своїх прав, дорогі послуги адвоката, психологічний бар'єр, пов'язаний зі страхом набути репутації «позивайла» та ін. На його думку, в кожному конкретному випадку вирішення питання про те, чи здатен громадянин самостійно захищати свої права і законні інтереси в суді, чи прокурор може допомогти йому в тому, необхідно залишати на розсуд самого прокурора [1, 75].

У цілому ми підтримуємо позицію М. Мичка, однак зауважимо, що при такому підході прокурору в багатьох випадках важко буде обґрунтувати підстави представництва

та надати до суду докази неспроможності особи самостійно захищати свої права, свободи та інтереси. Тому більш слушною нам видається думка тих науковців, які пропонують у Законі України «Про прокуратуру» передбачити, що «представницькі повноваження можуть реалізовуватись у всіх випадках, коли в прокурора є підстави вважати, що порушення законів посягають на конституційні права громадян, інтереси держави і суспільства» [2, 51; 3, 11].

Оскільки ст. 36-1 Закону України «Про прокуратуру» наділяє прокурора правом на звернення до суду в інтересах лише того громадянина, який самостійно неспроможний захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження, то це породжує дискусію з приводу того, чи повинна заінтересована особа звернутись до прокурора з відповідною заявою та чи прокурор зобов'язаний зазначати підстави представництва в разі звернення до суду в інтересах такої особи.

Розглядаючи право прокурора на звернення з адміністративним позовом, що за аналогією можна застосувати і в нашому дослідженні, окремі автори стверджують, що прокурор може подати адміністративний позов лише у випадку, коли до нього надійде відповідна заява від заінтересованої особи. Це твердження мотивується тим, що звернення прокурора із позовом від імені особи незалежно від її волі суперечило б принципу диспозитивності адміністративного (цивільного – О.С.) процесу [4, 54–55; 5, 429].

Щодо наказного провадження, то такий підхід, на наш погляд є обґрунтованим, коли прокурор звертається до суду з заявою про видачу судового наказу за зверненням особи, здійснюючи її представництво в суді, тобто реалізуючи конституційну функцію представництва. У такому разі, прокурор, подаючи заяву про видачу судового наказу, повинен вказати підстави, у зв'язку з якими він представляє інтереси особи. Водночас слід відзначити, що у більшості випадків заяви прокурорів про видачу судових наказів подаються за результатами здійснення прокурорського нагляду за дотриманням і застосуванням законів та за умови виявлення порушень. У цьому випадку прокурор діє не як представник фізичної особи в суді, а як посадова особа, що

представляє інтереси держави. Згідно з ч. 2 п. 6 ст. 20 Закону «Про прокуратуру», до повноважень прокурора у межах нагляду за дотриманням і застосуванням законів належить звертатися до суду з заявами про захист прав і законних інтересів громадян, держави, а також підприємств та інших юридичних осіб. З урахуванням наведеного, Верховний Суд України, узагальнюючи практику розгляду судами цивільних справ у наказному провадженні, дійшов висновку, що у випадку звернення до суду прокурора з заявою про видачу судового наказу, судам належить розглядати такі заяви [6, 25–35].

Вступаючи у процес, прокурор, безумовно, стає його учасником і підпорядковується тим правилам, які регулюють процесуальну діяльність усіх суб'єктів цивільного процесуального права, однак такий факт є вторинним відносно того, що прокурор перш за все – представник держави, який виконує правозахисну функцію.

Список використаних джерел:

1. Мичко М.І. Функції та організаційний устрій прокуратури. – Донецьк, Донеччина, 2001. – 272 с.
2. Дунас Т.О., Руденко М.В. Прокурор у цивільному процесі України: Сутність, завдання, повноваження: навч. та наук.-практ. посібник для студ. юрид. вищ. навч. закл. / [за наук. ред. М.В. Руденко]. – Харків: Харків юридичний, 2006. – 340 с.
3. Косюта М. Способи правового регулювання представницької функції прокуратури України / М. Косюта // Вісник прокуратури. – 2007. – № 4. – С. 8–13.
4. Бабкова В., Черв'якова О. Повноваження прокурора в адміністративному судочинстві / В. Бабкова, О. Черв'якова // Прокуратура. Людина. Держава. – 2005. – № 11. – С. 53–57.
5. Науково-практичний коментар до Кодексу адміністративного судочинства України: в 2-х т. / [за заг. ред. В.К. Матвійчука]. – Т. 1. – К.: КНТ, 2007.
6. Практика розгляду судами цивільних справ у наказному провадженні // Вісник Верховного Суду України. – 2008. – № 1(89). – С. 25–35.

Н.С. ДУБЧАК,
адвокат, здобувач
(НПУ імені М.П. Драгоманова)

КЛАСИФІКАЦІЯ ЮРИДИЧНИХ КЛІНІК: ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

Класифікація юридичних клінік дає змогу систематизувати юридичні клініки за різними ознаками, виділити слабкі та сильні сторони в їх роботі, а відтак визначити пріоритети в удосконаленні системи організації діяльності юридичних клінік із надання правової допомоги населенню.

За методами роботи з клієнтами юридичні клініки поділяються на ті:

а) які працюють з клієнтами безпосередньо;

б) які не працюють з клієнтами безпосередньо, а отримують завдання від керівної структури (ВНЗ, громадської організації тощо).

За спеціалізацією юридичні клініки поділяються на:

а) спеціалізовані (ті, що надають допомогу лише в певних галузях права);

б) неспеціалізовані (ті, що надають допомогу в різних галузях права).

Як відзначає Н. Сухицька, позитивними моментами спеціалізації юридичної клініки є такі: студенти заздалегідь можуть обрати напрям роботи; забезпечується більш високий професійний рівень надаваної правової допомоги; спеціалізація може бути механізмом реагування на зміни в суспільних процесах; це спосіб зосередження навчання на окремих сферах [1, 236–237].

Негативні моменти спеціалізації юридичної клініки: ускладнення роботи; конкуренція між студентами [1, 237–238].

На наш погляд, до негативних моментів спеціалізації юридичних клінік можна віднести і позбавлення права на правову допомогу значної частини громадян через неможливість її надання з огляду на спеціалізацію юридичної клініки.

Так, Н. Сухицька розрізняє такі види спеціалізації юридичних клінік:

– за кількістю залучених юридичних клінік:

а) внутрішня спеціалізація (означає розподіл на секції в межах однієї юридичної клініки);

б) зовнішня спеціалізація (передбачає тісну співпрацю кількох юридичних клінік, в яких утворюється така спеціалізація):

– за галузями права: трудове, цивільне, сімейне і т.д.;

– категоріями клієнтів: засуджені, біженці, малозабезпечені тощо;

– видами правової допомоги: консультації, роз'яснення законодавства, складання документів, представництво в суді та інших державних органах.

Слід сказати, що в багатьох країнах спеціалізація юридичних клінік залежить від основних проблем, з якими зіштовхуються громадяни, тому у США, наприклад, є багато юридичних клінік, які займаються екологічними питаннями, захистом прав тварин, чорношкірих громадян тощо.

За способом (місцем) організації надання правової допомоги юридичні клініки поділяються:

а) на виїзні (займаються лекторіями, правовою освітою через друковану продукцію тощо; їх нерідко називають такими, що працюють за програмою *street law* (вуличне право));

б) невиїзні або стаціонарні (юридичні клініки, які мають окреме приміщення і надають послуги в цьому приміщенні).

За видом засновника юридичні клініки можуть бути:

а) створені при вищих навчальних закладах (юридичного профілю чи тих, у яких є правничі факультети чи інститути);

б) створені при громадських правозахисних організаціях.

М. Дулеба додатково поділяє юридичні клініки при ВНЗ на «юридичну клініку» як юридичну особу з усіма її атрибутами у тісній співпраці з ВНЗ і «юридичну клініку» як

структурний підрозділ юридичного факультету [2, 5].

С. Молібог за національними особливостями виділяє такі види юридичних клінік:

1) класична юридична клініка (США, Канада, Німеччина, Україна тощо) – програма або заклад, створений на базі ВНЗ для практичного навчання студентів-правників і надання правової допомоги малозабезпеченим;

2) бюро правової допомоги (Нідерланди) – юридичні клініки державного фінансування, які надають безоплатну правову допомогу громадянам з низьким рівнем доходів;

3) громадянські консультативні бюро (Великобританія) – утримувані урядом заклади, що надають кожній зацікавленій особі інформацію юридичного характеру;

4) юридичні приймальні (Росія) – російський аналог класичної юридичної клініки, в якій акцент робиться саме на наданні правової допомоги. Варто зазначити, що допомога в таких клініках надається вже не окремій категорії клієнтів (малозабезпеченим), а будь-яким особам. Послаблено викладацький контроль над діяльністю студентів, які досить самостійно надають правову допомогу, переважно без права представництва в суді (лише тлумачення правових норм та інші послуги інформативного характеру). Переважно в юридичних приймальнях відсутня спеціалізація, а програми навчання з використанням інтерактивних методів є дуже обмеженими;

5) юридична клініка на базі суду при кафедрі ВНЗ (Росія) – заклад, у якому прийом громадян здійснюють студенти старших курсів, одночасно переймаючи досвід як викладачів університету, так і професійних суддів [3, 176]. На наш погляд, у пропонуваній класифікації не зовсім чітко визначені критерії поділу юридичних клінік на види, тому спостерігається певне дублювання функцій і специфіки діяльності юридичних клінік різних видів.

За формами надання правової допомоги юридичні клініки можна поділити:

а) на юридичні клініки, які надають первинну правову допомогу (має включати надання правової інформації, правових консультацій та роз'яснень, складання правових документів (звернень, довідок, запитів тощо), крім процесуальних, допомогу в доступі до

вторинної безоплатної правової допомоги та альтернативних форм вирішення спору, зокрема медіації (посередництва) тощо);

б) юридичні клініки, які надають первинну і вторинну правову допомогу (включає складання процесуальних документів, представництво особи в судах та інших державних органах, крім захисту від обвинувачення, який здійснюється нині лише адвокатами).

Можна поділяти юридичні клініки і за конкретними видами правових послуг, які ними надаються. У такому разі наведена вище класифікація буде більш роздробленою.

За часом функціонування юридичні клініки також варто поділити:

1) на юридичні клініки «ad hoc» – тобто створені тимчасово, одноразово (досить часто подібні структури активізуються у період передвиборчої агітації та до її початку, у ВНЗ – на тижнях правової просвіти, днів відкритих дверей);

2) постійно діючі юридичні клініки.

На наш погляд, не варто обмежувати, попри усталене на сьогодні розуміння, юридичну клініку як структуру при вищому навчальному закладі. Юридичні клініки можуть успішно функціонувати і при юридичних фірмах, при самоврядних організаціях юристів (така ініціатива підтримана, наприклад, Всеукраїнською громадською організацією «Асоціація адвокатів України»), органах державної влади чи місцевого самоврядування, благодійних фондах тощо. Якщо окремі ВНЗ не можуть самостійно забезпечити потужне функціонування юридичної клініки, вважаємо за доцільне об'єднувати зусилля з іншими ВНЗ і створювати міжвузівські юридичні клініки.

Таким чином, ми спробували систематизувати існуючі на сьогодні класифікації юридичних клінік, запропонувати власні критерії для класифікації, відтак виділити види юридичних клінік, які раніше не виділялися дослідниками. Вважаємо, що нам вдалося зробити якомога повнішу класифікацію юридичних клінік за різними критеріями, що має як загальнотеоретичне, так і практичне значення, та доповнити існуючу широкоформатну та різновекторну класифікацію юридичних клінік нашими типологіями за критеріями форми надання правової допомоги, часу функціонування та виду засновника.

Список використаних джерел:

1. *Сушицька Н.В.* Юридична клініка. Курс лекцій: навч. посібник / Н.В. Сушицька. – К.: Університет «Україна», 2008. – 424 с.
2. *Дулеба М.В.* Діяльність «юридичних

клінік» в Україні: шляхи розвитку та вдосконалення: наук.-практ. посібник / М.В. Дулеба. – К.: Атака, 2004. – 160 с.

3. *Єлов В.А.* Юридична клініка: навч. посіб. / В.А. Єлов, С.І. Молібог, Д.Г. Павленко. – К.: Школяр, 2004. – 315 с.

І.Я. ВОРОНЕЦЬКА,
старший викладач

(Київський славістичний університет)

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ

Статтею 43 Конституції України [1] закріплюється право кожного на працю. Скористатися цією можливістю може як дорослий, так і дитина. Низкою чинних нормативно-правових актів закріплені умови, порядок та гарантії трудових правовідносин з неповнолітніми, але, фактично, права дитини подекуди ігноруються. Особливо це стосується дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

Актуальність теми зумовлюється необхідністю забезпечити надання з боку держави додаткових юридичних гарантій щодо працевлаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Згідно з даними Міністерства соціальної політики України, нині в нашій країні налічується понад 100 тисяч дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування [2, 4]. Із них близько 8 тисяч дітей – учні 9–11 класів інтернатних закладів [3, 98]. Саме ця категорія дітей потребує подальшого навчання для здобуття відповідної професійної освіти та працевлаштування. Для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування в більшості випадків право на працю перетворюється на необхідність, обов'язок, адже вони позбавлені матеріальної та моральної підтримки з боку батьків. Роботодавці це розуміють і зловживають своїми повноваженнями.

З урахуванням цілей розвитку держав, проголошених Декларацією тисячоліття

ООН, і стратегією Підсумкового документа Генеральної Асамблеї ООН «Світ, сприятливий для дітей», в Україні розроблені загальнодержавні програми, покликані сприяти належному забезпеченню прав дитини: зокрема, законом від 5 березня 2009 р. затверджена Загальнодержавна програма «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини на період до 2016 року»; постановою Кабінету Міністрів України від 17 жовтня 2007 р. затверджена Державна цільова соціальна програма реформування системи закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування на період до 2017 р. Правове регулювання та додаткові гарантії працевлаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування забезпечується низкою чинних нормативно-правових актів, а саме Законами України: «Про охорону дитинства» [4], «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [5], «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» [6], «Про зайнятість населення» [7], «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» [8]; Указом Президента «Про заходи щодо поліпшення становища дітей-сиріт і дітей, які залишилися без піклування батьків» [9] тощо.

У статті 52 Конституції України [1] зазначається, що утримання та виховання ді-

тей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, покладається на державу. Діяльність державних органів має бути спрямована на створення рівних можливостей дітей щодо вибору професії та працевлаштування. Від злагодженої та скоординованої їх роботи залежить результат пристосованості дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування до самостійного життя, можливості конкурувати на ринку праці. Але на сьогоднішній день остаточно не сформовано системи цих органів, належним чином не закріплені їхні повноваження та обов'язки на законодавчому рівні. У багатьох випадках діяльність державних органів зводиться до ведення обліку, фіксування статистичних даних і відсутності реальних дій, які сприяли б працевлаштуванню зазначеної категорії дітей.

Однією із засад державної політики щодо соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, – є створення належних умов для їх фізичного, інтелектуального і духовного розвитку, забезпечення вільним вибором сфери професійної діяльності, яка б оптимально відповідала потребам та бажанням особистості дитини та запитам ринку праці. Сприяння працевлаштуванню та належний контроль за його здійсненням надасть можливість уникнути негативних тенденцій щодо незахищених категорій дітей, зокрема, попередить їх потрапляння в ситуації торгівлі людьми, невиплати зарплат, нелегальних трудових відносин тощо. Позитивним є досвід співпраці з міжнародними організаціями, зокрема, запровадження в Україні проекту ОБСЄ «Сприяння працевлаштуванню випускників інтернатних установ для дітей-сиріт в Україні» за підтримки Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, фінансової допомоги урядів Андорри, Ліхтенштейну, Польщі, США. Такі проекти спрямовані на підвищення спроможності відповідних державних органів надавати підтримку дітям сиротам.

В Україні не поодинокі випадки порушень трудових прав дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, зокрема: укладання усних договорів, не дотримання режиму праці, поденна оплата, яка дуже часто є мізерною, використання праці неповнолітніх на важких та шкідливих робо-

тах тощо. Щоб зменшити негативні прояви, які складаються у трудових відносинах між роботодавцем та дітьми-сиротами і дітьми, позбавленими батьківського піклування, доцільно розробити типову форму письмового трудового договору, який повинен укладатися мінімум у трьох екземплярах і залишатися: один – у роботодавця, другий екземпляр – у працівника, третій – передаватися органу опіки та піклування. Через певний проміжок часу працівники органів опіки та піклування повинні перевіряти стан дотримання роботодавцем умов трудового договору і реагувати не неправомірні дії, допомагаючи дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, захищати їхні права.

Статтею 4 Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» [6] передбачені заходи соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, серед яких визначається мінімальний стандарт щодо забезпечення гарантованого першого робочого місця, яке не може бути змінено за бажанням роботодавця протягом трьох років з моменту початку такої роботи, а в разі неможливості надання такого робочого місця – встановлення грошової компенсації на цей період, яка виплачується особі з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, за рахунок коштів державного або місцевого бюджетів. Доцільно було б уникати подвійних джерел фінансування, оскільки через недостатність коштів у бюджетах різних рівнів на практиці виникають суперечки щодо того, хто повинен виплачувати грошову компенсацію.

Додаткові гарантії для окремих категорій громадян зазначаються й у статті 5 Закону України «Про зайнятість населення» [7], зокрема, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоти робочих місць для підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працівників понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць. На такі робочі місця, відповідно до вищезазначеного закону, можуть претендувати діти (сироти), які залишилися без піклування

батьків. Зазначене формулювання є нечітким щодо визначення категорій дітей, оскільки в національному законодавстві існує розмежування їхнього статусу.

Отже, враховуючи вищезазначене, можемо зробити **висновок**, що для виконання стратегічно важливих завдань, а саме – створення умов для працевлаштування та гарантування належної підтримки з боку держави, необхідним є: по-перше, для усунення не однозначного трактування окремих приписів, привести у відповідність нормативно-правові акти, що стосуються працевлаштування соціально-незахищених категорій дітей; по-друге, у нормативно-правових актах чітко розмежувати повноваження державних органів, уникаючи їх дублювання; по-третє, необхідно передбачити норму, що надаватиме можливість дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, які зареєстровані в органах Державної служби зайнятості як такі, що шукають роботу вперше і визнані безробітними, отримувати допомогу по безробіттю протягом 6 місяців на рівні середньої зарплати, яка склалася по Україні; зрештою, доцільно було б розробити окремий закон «Про додаткові гарантії та соціальну підтримку дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування».

Список використаних джерел:

1. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Смітюх Г. Держава зобов'язана забезпечити гідне життя наших дітей / Г. Смітюх // Голос України. – 2011. – № 204. – С. 4.

3. *Забезпечення рівних можливостей та прав дітей в умовах зростання ризиків бідності населення* / А.Г. Зінченко, Т.Ф. Алексєєнко, С.Ю. Аксьонова [та ін.] / М-во України у справах сім'ї, молоді та спорту, Держ. департамент з усиновлення та захисту прав дітей, Держ. ін.-т розвитку сім'ї та молоді. – К.: Бланк-Прес, 2010. – 152 с. – (Державна доповідь про становище дітей в Україні за підсумками 2009 р.)

4. Закон України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 30. – Ст. 142.

5. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 16. – Ст. 167.

6. Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» від 13 січня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № 6. – Ст. 147.

7. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). – 1991. – № 14. – Ст. 170.

8. Закон України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» від 24 січня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 6. – Ст. 35.

9. Указ Президента «Про заходи щодо поліпшення становища дітей-сиріт і дітей, які залишилися без піклування батьків» від 17 жовтня 1997 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kmv.gov.ua/divinfo.asp?Id=91519>

Л.Д. БІЛИК,
викладач (Академія адвокатури України)

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ В ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРАХ

Питання виконання рішень дуже важливе, оскільки ухвалення будь-якого рішення,

чи то судового, чи іншого юрисдикційного органу, саме по собі ще не є кінцевим резуль-

татом правозахисної діяльності. Важливіше для особи, права якої порушені, реальне виконання рішення, яким вони захищаються.

Так, П.П. Заворотько у своїй монографії «Процесуальні гарантії судового рішення» зазначає, що держава, не обмежується фіксуванням прав, а переносить вагу на засоби їх здійснення, і, тим більше, не може не гарантувати реалізації безспірних прав, що впливають із судового рішення. Цій меті служить передбачена державою система процесуальних заходів, що застосовуються для реалізації судових рішень після їх ухвалення. Найбільш конкретно вони проявляються на стадії виконання судових рішень. Ця стадія цивільного процесу завершує всю діяльність суду із захисту прав і законних інтересів громадян і організацій [1, 135]. З такою думкою важко не погодитися, оскільки ухвалення рішення судом ще недостатньо для того, щоб повною мірою захистити порушені, оспорювані чи невизнані права особи.

Однією із засад судочинства Конституція України (ст. 129) закріпила принцип обов'язковості судових рішень, який знайшов своє подальше відображення у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» та процесуальних кодексах.

До того ж, прецедентна практика Європейського Суду з прав людини, юрисдикція якого щодо тлумачення і застосування Конвенції про захист прав і основних свобод людини і протоколів до неї визнається Україною як учасницею цієї Конвенції, вказує на те, що у розумний строк розгляду справи включається період від надходження до суду заяви до закінчення виконання рішення суду.

Згідно п. 1 ст. 6 зазначеної Конвенції, провадження з виконання судових рішень є самостійною і невід'ємною частиною судового розгляду. Зокрема, у Рішеннях Суду у справі «Хорнсбі проти Греції» від 19 березня 1997 р., у справі «Бурдов проти Росії» від 7 травня 2002 р., у справах «Ромашов проти України» від 27 липня 2004 р., «Шаренко проти України» від 22 лютого 2004 р. та ряду інших, зазначається, що *право на судовий захист було б ілюзорним, якби правова система держави дозволяла, щоб остаточне зобов'язувальне рішення залишалось бездієвим на шкоду одній зі сторін; виконання рішення, винесеного будь-яким судом, має вва-*

жатися невід'ємною частиною цивільного процесу [2, 2].

Також П.П. Заворотько в своїй роботі розкриває принцип доступності судового захисту цивільних прав стосовно стадії виконання судового рішення.

Автор зазначає, що для того, щоб виконання судового рішення було доступним, воно повинно бути вільним від непотрібних формальностей, що уповільнюють процес судового захисту і роблять його незрозумілим для неспеціаліста в галузі права [1, 264].

Згідно з П.П. Заворотько, доступність процесу полягає в першу чергу в тому, що порушення виконавчого провадження не зумовлюється різними процесуальними вимогами матеріального характеру: оплата стягувачем виконавчого мита (авт. збору), стягнення з боржника винагороди працівникам органів виконання, внесення грошового авансу для оплати конкретних виконавчих дій [1, 263].

На сьогодні, ст. 42 Закону України «Про виконавче провадження» передбачає, що з метою забезпечення провадження виконавчих дій стягувач може за погодженням з державним виконавцем, внести на відповідний рахунок органу державної виконавчої служби певну грошову суму для здійснення необхідних витрат або покриття їх частини. Тобто тягар із забезпечення швидкого виконання рішення суду покладається на стягувача як на заінтересовану в цьому особу.

Професор П.П. Заворотько у зміст принципу доступності вкладає і право оскаржити дії виконавця, що здійснюється без оплати мита і зборів [1, 264].

У підпункті «б» п. 1 ст. 3 Декрету Кабінету Міністрів України «Про державне мито» було передбачено справляння держмита із скарг за неправомірні дії органів державного управління і службових осіб, що обмежують права громадян у розмірі 0,2 неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

У Постанові Пленуму Верховного Суду України від 26 грудня 2003 р. № 14 «Про практику розгляду судами скарг на рішення, дії або бездіяльність органів і посадових осіб державної виконавчої служби та звернень учасників виконавчого провадження» зазначається, що скарги на рішення, дії або бездіяльність посадових осіб державної виконавчої служби оплачуються державним митом

відповідно до Декрету Кабінету Міністрів України від 21 січня 1993 р. № 7-93 «Про державне мито».

Однак з першого листопада 2011 року набрав чинності Закон України «Про судовий збір» № 3674 від 08.07.2011 р. Судовий збір справляється за подання заяв та скарг до суду, а також видачу документів судами, і включається до складу судових витрат. Встановлення ставок судового збору скасовує сплату державного мита відповідно до Декрету КМУ «Про державне мито» № 7-93 від 21.01.1993 р., а також витрати на інформаційно-технічне забезпечення судового процесу в цивільних і господарських справах. На відміну від державного мита, єдиною базою для судового збору за подання заяв та скарг до суду є розмір мінімальної заробітної плати, що значно збільшує розміри судового збору.

Але в Законі «Про судовий збір» не зазначено такої категорії як скарга на рішення, дії або бездіяльність органів і посадових осіб.

Частина 1 ст. 3 Закону «Об'єкти справляння судового збору» передбачає, що судовий збір справляється:

- за подання до суду позовної заяви та іншої заяви, передбаченої процесуальним законодавством;
- за подання до суду апеляційної і касаційної скарги на судові рішення, заяви про перегляд судового рішення у зв'язку з нововиявленими обставинами, заяви про скасування рішення третейського суду, заяви про видачу виконавчого документа на примусове виконання рішення третейського суду та заяви про перегляд судових рішень Верховним Судом України;
- за видачу судами документів.

У ч. 2 цієї статті перераховуються заяви, за подання яких судовий збір не справляється, але в цьому переліку скарги на рішення, дії або бездіяльність органів і посадових осіб теж немає. Тож, вирішити питання про сплату судового збору при оскарженні дій державного виконавця на підставі Закону «Про судовий збір» практично не можливо.

Що стосується безпосереднього виконання рішень з індивідуальних трудових спорів, то варто сказати, що примусовому виконанню органами державної виконавчої служби під-

лягають не тільки судові рішення, а й рішення комісії із трудових спорів (КТС).

Порядок виконання рішення комісії із трудових спорів установлено статтею 230 КЗпП України. За невиконання роботодавцем рішення комісії із трудових спорів у встановлені законом строки (рішення комісії із трудових спорів підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження ст. 229 КЗоТ) будь-яких санкцій, що могли б бути застосовані до роботодавця, законом не передбачено. Але в цьому разі працівник має право вимагати примусового виконання рішення комісії із трудових спорів. Тобто, якщо роботодавець у встановлені строки не оскаржив це рішення і не виконав його, працівник має право вимагати від комісії із трудових спорів, яка розглядала його заяву і винесла рішення, видати йому посвідчення, що має силу виконавчого листа.

Слід звернути увагу, що строк, протягом якого працівник може звернутися до комісії із трудових спорів, аби отримати посвідчення на примусове виконання рішення, законодавством не встановлено, а отже, можна зробити висновок, що цей строк необмежений.

Працівник має право пред'являти посвідчення до державної виконавчої служби протягом трьох місяців. Частина 2 ст. 230 КЗпП не встановлює, з якого дня обчислюється цей тримісячний строк. Частина 2 ст. 22 Закону «Про виконавче провадження» приписує відлічувати зазначений тримісячний строк з дня видачі посвідчення на примусове виконання рішення.

За захистом своїх трудових прав можна звертатися безпосередньо до суду, оминаючи КТС. У судах дуже поширена категорія справ із трудових спорів про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

У ч. 5 ст. 235 Кодексу законів про працю зазначено, що рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню. Згідно з ч. 4 ст. 30 Закону «Про виконавче провадження» (далі – Закон), якщо рішення підлягає негайному виконанню, державний виконавець

відкриває виконавче провадження не пізніше наступного дня після отримання виконавчого документа і невідкладно розпочинає його примусове виконання.

Таким чином, строк на добровільне виконання рішення цієї категорії, державним виконавцем не встановлюється.

Пленум Верховного Суду України в постанові № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що рішення суду про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу (п. 34). Але, відповідно до ч. 3 ст. 24 КЗпП, трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

У вирішенні цього питання була внесена новела в ч. 1 ст. 77 Закону «Про виконавче провадження», за якою виконання рішення вважається завершеним з моменту фактичного допущення зазначеного працівника до виконання певних обов'язків на підставі відповідного акта (тобто наказу, розпорядження) органу, що прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника.

Це правило усувало можливість для адміністрації підприємства, установи або організації після видання нею наказу про поновлення на роботі працівника не допустити його до виконання попередніх обов'язків.

Відповідно до п. 8.2.3 Інструкції про проведення виконавчих дій, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 15 грудня 1999 р. № 74/5, після фактичного допущення працівника до роботи складається акт про виконання рішення, виконавче провадження підлягає закінченню і не поновлюється при повторному недопущенні працівника до роботи, а у працівника з'являється право на звернення до суду в порядку позовного провадження.

Однак ця ситуація змінилась у зв'язку із внесенням змін до Закону «Про виконавче провадження», які відбулись 7 липня 2011 р. у зв'язку із прийняттям Закону України «Про судову стріку і статус суддів». Тепер, в ч. 1 статті 76 Закону «Про виконавче провадження» відтворено позицію Пленуму Верховного Суду України (п. 34), яку було зазначено вище, а саме: виконання рішення вважається закін-

ченим з дня видачі відповідного наказу або розпорядження власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, фізичною особою, фізичною особою – підприємцем, який прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника, після чого державний виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

Частина 2 цієї статті передбачає, що у разі невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, фізичною особою, фізичною особою – підприємцем рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника на них накладається штраф та застосовуються інші заходи, передбачені законом.

Стаття 89 Закону «Про виконавче провадження» передбачає відповідальність за невиконання рішення, що зобов'язує боржника вчинити певні дії, та рішення про поновлення на роботі:

1. У разі невиконання без поважних причин у встановлений державним виконавцем строк рішення, що зобов'язує боржника виконати певні дії, та рішення про поновлення на роботі державний виконавець виносить постанову про накладення штрафу на боржника – фізичну особу від **десяти до двадцяти** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян; на посадових осіб – від **двадцяти до сорока** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян; на боржника – юридичну особу – від **сорока до шістдесяти** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян та встановлює новий строк виконання.

2. У разі повторного невиконання рішення боржником без поважних причин державний виконавець у тому ж порядку накладає на нього штраф у **подвійному розмірі** та звертається до правоохоронних органів з поданням (повідомленням) про притягнення боржника до кримінальної відповідальності відповідно до закону.

Наслідки таких змін неоднозначні, оскільки, якщо дивитися з позиції державного виконавця, його місія при виконанні рішення про поновлення на роботі набагато спрощується, а тим самим економиться час для виконання інших рішень, які потребують від державного виконавця більше сил і часу.

Для працівника, якого поновили на роботі, теж найважливіші юридичні наслідки такого рішення, а саме, видача відповідного наказу або розпорядження власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, а також виплата заробітної плати за час вимушеного прогулу. Далі на підставі виданого роботодавцем наказу або розпорядження поновлений працівник приступає до виконання своїх трудових обов'язків і отримує за це заробітну плату.

Але, якщо роботодавець не допускає такого працівника до виконання своїх трудових обов'язків, працівник вже не в змозі звернутися до державного виконавця по допомогу. Таким чином, йому створюють такі умови, що змушують працівника звільнитися, або він знову буде змушений звертатися до суду за захистом своїх прав.

Список використаної літератури:

1. *Заворотько П.П.* Процессуальные гарантии исполнения судебного решения / П.П. Заворотько. – М.:Юрид. лит., 1974.

2. *Луспеник Дмитро* Судовий контроль за виконанням судових рішень. Розгляд скарг на дії державного виконавця [Електронний

ресурс] / Д. Луспеник // Юридичний журнал. – 2006. – № 1. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2098>

3. *Кодекс законів* про працю від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. *Про виконання* судових рішень: Закон України від 21.04.1999 № 606-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/606-14>

5. *Про практику* розгляду судами скарг на рішення, дії або бездіяльність органів і посадових осіб державної виконавчої служби та звернень учасників виконавчого провадження: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 26 грудня 2003 р. № 14. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-03>

6. *Про практику* розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 № 9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

7. *Про судовий* збір: Закон України від 08.07.2011 р., № 3674. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3674-17>

І.І. ШЕМЕЛИНЕЦЬ,
кандидат юридичних наук
(Національний університет ДПС України)

УДОСКОНАЛЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Останнім часом в Україні все більше і більше говорять про реформування трудового законодавства. Наявна система захисту порушеного права працівника на гідні умови праці та і в цілому права на працю є такою, що не відповідає сучасним потребам і не може достатньою мірою гарантувати вико-

нання та забезпечення конституційних прав громадянам. До такого висновку прийшли експерти Міжнародного центру перспективних досліджень, які вказують, що причиною порушень трудових прав є формальна відповідальність роботодавців, яка має наслідком незахищеність прав найманих працівників

і поширеність їх порушень, зокрема щодо умов і безпеки праці, гендерної рівності, дитячої та примусової праці [1].

Протягом 2011 року було проведено моніторинг дотримання законодавства про працю на 34271 підприємствах, установах та організаціях. У ході проведених перевірок виявлено 141545 порушень трудового законодавства. Найчастіше порушуються законодавчі норми щодо оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, укладання і виконання трудових договорів та правила ведення трудових книжок. Найбільша частка цих порушень припадає на організації та установи приватної форми власності, а за видами діяльності – на підприємства оптової та роздрібною торгівлі та підприємства обробної промисловості.

Проблеми захисту трудових прав працівників переважно останнім часом знаходяться в центрі уваги науковців – фахівців у галузі трудового права. Зокрема ці питання досліджували у своїх роботах В.Я. Бурак, І.М. Ваганова, Н.Д. Гетьманцева, А.О. Замченко, М.І. Іншин, Т.Г. Маркіна, П.Д. Пилипенко, Р.С. Харчук, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та багато інших. Проте у їхніх роботах захист трудових прав розглядається в загальному, висвітлюються його форми, способи та засоби. Детального ж наукового аналізу окремих способів та елементів захисту трудових прав не проводиться або проводиться в незначному обсязі.

У науці трудового права склалося двоєке розуміння захисту трудових прав. Більшість науковців розуміє захист трудових прав лише як вчинення дій із відновлення порушеного права способом, який передбачається нормативно-правовими актами [2, 181; 3, 97]. Проте І.В. Лагутіна, розглядаючи поняття захисту трудових прав у вузькому значенні, зазначає, що захист трудових прав це забезпечення дотримання трудових прав, попередження і профілактика їх порушень, реальне поновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників [4, 24].

Розглядаючи форми захисту трудових прав, Н.Д. Гетьманцева наголошує, що окремою формою захисту є звернення до інспекції або органу, який уповноважений здій-

снювати нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю [5, 42].

Міністерство соціальної політики України разом з Державною інспекцією з питань праці розробили пакет законів, спрямованих на детінізацію трудових відносин, які повинні, на думку авторів, вирішити проблемні питання, пов'язані із захистом трудових прав [6].

Запропонований пакет складається із проєктів чотирьох законів: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантій їх забезпечення), «Про відповідальність підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності і самозайнятих осіб, які використовують найману працю», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про працю)» та «Про внесення змін до Податкового кодексу України». Усі ці законопроєкти, спрямовані на детінізацію трудових правовідносин шляхом підвищення ефективності юридичної відповідальності.

Слід зосередити увагу на певних недоліках цих законопроєктів.

Найбільш дискусійним із чотирьох, мабуть, є законопроєкт «Про відповідальність підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності і самозайнятих осіб, які використовують найману працю», оскільки ним передбачається встановлення окремого виду юридичної відповідальності за порушення законодавства про працю. Зокрема в ньому пропонується встановити відповідальність у вигляді штрафу за неоформлення трудових відносин у разі фактичного допуску працівника до роботи, допуск працівника-іноземця до роботи без дозволу з працевлаштування, за нарахування та виплату заробітної плати в розмірі, нижчому від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати за виконану працівником місячну чи погодинну норму праці (обсяг робіт) та невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про

працю та його територіальних органів щодо усунення порушень або створення перешкод для встановлення факту неоформлення трудових відносин у разі фактичного допуску працівника до роботи, допуск працівника-іноземця до роботи без дозволу з працевлаштування.

Слід відмітити, що відповідальність за ці правопорушення сьогодні встановлена, але регулюється різними нормативно-правовими актами. Так, зокрема за порушення порядку працевлаштування іноземців та осіб без громадянства передбачена відповідальність і ст. 203 та 204 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), а також ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення». За виплату заробітної плати не в повному обсязі передбачена статтею 41 КУпАП адміністративна відповідальність, за безпідставну невиплату заробітної плати – кримінальна відповідальність, передбачена ст. 175 Кримінального кодексу України (далі – ККУ). Статтею 188-6 КУпАП встановлена відповідальність за невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю.

Відмінність між зазначеними статтями ККУ, КУпАП та положеннями проекту лише в суб'єктах та санкціях. Законопроектом пропонується накладати таку відповідальність на підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності і самозайняті особи, які використовують найману працю, натомість і ККУ і КУпАП суб'єктом правопорушення визнають лише фізичну особу. Цікавим є також і те, що цей законопроект не передбачає прикінцевих положень, в яких би йшла мова про внесення змін до нормативно-правових актів.

Таким чином, у випадку прийняття цього законопроекту виникне специфічний вид відповідальності юридичних осіб. Існування відповідальності юридичних осіб сьогодні уже не перебуває у полі наукових дискусій, оскільки сам факт можливості існування такої відповідальності поза межами адміністративної чи кримінальної уже санкціонований державою в нормативному порядку.

Періодично приймаються закони, які передбачають таку відповідальність, і досить часто вона діє паралельно із адміністративною чи кримінальною. Прийняття законопроекту «Про відповідальність підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності і самозайнятих осіб, які використовують найману працю» не тільки не вирішить проблеми, а ще більше її заплутає.

Ще більш неоднозначними і незрозумілими є норми законопроекту про те, хто і в якому порядку застосовуватиме відповідальність. Передбачається, що цим буде займатися орган виконавчої влади з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю. Але тоді необхідно вносити зміни у положення про Державну інспекцію України з питань праці, яка сьогодні є органом нагляду і контролю у сфері трудових правовідносин і фіксує порушення законодавства шляхом складання протоколу про адміністративні правопорушення. Законопроектом пропонується, що складати протоколи про порушення законодавства про працю та виносити постанови матиме право якраз орган нагляду і контролю, хоча сьогодні у справах про адміністративні правопорушення він лише складає протоколи, а постанови виносить суд.

Таким чином, детальний аналіз пакету законопроектів, спрямованих на удосконалення юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства, свідчить про те, що прийняття їх у такому вигляді юридичну відповідальність не покращить. Те саме можна сказати про детінізацію трудових правовідносин. Лише посилення та урізноманітнення юридичної відповідальності проблему детінізації трудових правовідносин вирішити не може. Це має бути комплексний підхід, який повинен базуватися на удосконаленні не лише деліктного, але і податкового, трудового та цивільного галузей права.

Список використаних джерел:

1. *Реформа трудового законодавства: Міжнародний центр перспективних досліджень.* – Київ, 2011. – 18 с.
2. *Буряк В.Я.* До поняття правового захисту трудових прав працівників / В.Я. Буряк

// Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2009. – Вип. 48. – С. 177–182.

3. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди засобів захисту трудових прав працівників / І.М. Ваганова // Форум права. – № 3. – 2009. – С. 94–99.

4. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія // І.В.Лагутіна. – О.: Фенікс, 2008. – 160 с.

5. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Адвокат. – 2009. – № 11. – С. 37–42.

6. Електронний ресурс: http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=85A2A1113066DEB5A2AB7F4CE947C56D?art_id=127000&cat_id=107177

І.В. НОВОСЕЛЬСЬКА,
кандидат юридичних наук
(Київська державна академія водного транспорту)

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ВИДУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ, ПЕРЕДБАЧЕНИХ ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

Діяльність людини в суспільстві підпорядкована соціальним нормам і здійснюється, як правило, в умовах суворого дотримання правил поведінки, що містяться в них. Урегульованість суспільних відносин певними приписами – об'єктивна передумова існування відповідальності, яка можлива лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки людей певних вимог, сформульованих у спеціальних нормах.

Юридична відповідальність – це соціально-правовий інститут, норми якого формують основні засади функціонування демократичної держави. Вхідження України в міжнародне співтовариство зумовлює необхідність удосконалення соціально-трудова правовідносин і гармонізації національного законодавства із загальноєвропейськими світовими стандартами, зокрема, щодо юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства про працю. У тісному взаємозв'язку із цим процесом повинні відбуватись і зміни

свідомості людей у трудових і пов'язаних з ними відносинах. Як свідчить практика, немає жодної людини, яка б за життя не вчинила хоча б одного порушення норм, що регулюють відносини у сфері праці [1].

Проблематика трудової відповідальності – одна із центральних у науці трудового права, тому що право втрачає сенс без належного механізму забезпечення його реалізації, виконання, основною ланкою чого й виступає відповідальність. Однак слід констатувати, що існує низка неточностей і недоопрацювань чинного законодавства, яке впорядковує питання дисциплінарної й матеріальної відповідальності за порушення умов трудового договору. Зважаючи на це, ситуація, що склалась у цій царині правовідносин, вимагає активізації діяльності органів державної влади шляхом створення потужного законодавства, яке дасть змогу надалі звести до мінімуму зростання правопорушень у сфері праці.

Проблеми правового регламентування юридичної відповідальності в трудовому праві висвітлювались у працях багатьох вчених, зокрема О.А. Абрамової, О.Т. Барабаша, В.С. Венедіктова, М.І. Іншина, С.С. Каринського, Є.О. Кльонова, І.Д. Копайгори, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, Ю.М. Полстаєва, О.І. Процевського, В.М. Скобелкіна, П.Р. Стависького, Л.О. Сироватської, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Б.О. Шеломова та ін. Проте, незважаючи на значну кількість доволі змістовних наукових праць, написаних у минулі роки, можемо стверджувати, що сьогодні у вітчизняній науці трудового права бракує комплексного дослідження питань правового регулювання юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором.

Відповідальність – складне й багатогранне поняття. Воно має кілька значень. Так, у Філософському словнику під редакцією М.М. Розенталя зазначено: «Відповідальність – це категорія етики і права, що відображає особливе соціальне й морально-правове ставлення особистості до суспільства (людства загалом), яке характеризується моральним обов'язком дотримуватися правових норм» [2, 299–300].

На думку Н.В. Вітрука, «відповідальність можлива лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки людей певних вимог, сформульованих усно або письмово у відповідних нормах» [3, 74]. Суб'єктивною передумовою існування соціальної відповідальності є свобода волі людини, яка належить їй від народження і закріплена законодавчо. Свобода людської волі – це здатність і можливість людини в певний момент часу свідомо і самостійно вибирати той чи інший варіант поведінки. На наш погляд, свобода волі не є абсолютною і безмежною, вона має межі. Право і мораль завжди були мірлами цієї свободи, визначаючи межі вільної поведінки особистості, причому «право з огляду на свою природу окреслює свободу зовнішніх дій людини, залишаючись нейтральним стосовно внутрішніх мотивів її поведінки. Інша справа мораль, яка не тільки визначає межі зовнішньої свободи, а й вимагає внутрішнього самовизначення особи» [4]. Людина завжди здійснює вибір лінії своєї поведінки або в межах, установлених соціальними нор-

мами, або поза ними. Тобто відповідальність є соціальним явищем, пов'язаним із поведінкою людини, яке набуває вигляду моральної або юридичної відповідальності.

У загальній теорії права традиційно виділяють п'ять видів юридичної відповідальності: кримінальну, цивільну, адміністративну, дисциплінарну, а також матеріальну. Розмежування дисциплінарної, адміністративної і кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства здійснюються за такими підставами: 1) характер правопорушення, його суспільна небезпека; 2) суб'єкт відповідальності; 3) порядок застосування відповідальності; 4) правові наслідки правопорушення (санкції).

Трудове правопорушення складається з двох різновидів: дисциплінарного проступку і трудового майнового правопорушення. Спільним для них є невиконання трудових обов'язків працівником. Однак особливості зумовлюють два види відповідальності в межах трудового права: дисциплінарну і матеріальну. Тут можна додати лише, що дисциплінарна і матеріальна відповідальність існують і поза трудовим правом – в адміністративному, виправно-трудовавому праві та ін. Загалом, на нашу думку, матеріальна відповідальність – це майнова відповідальність за ті дисциплінарні правопорушення, наслідками яких стала майнова шкода.

Крім того, невизначеність у видах правопорушень, а також у тому, чи можлива сукупність різних видів правопорушень, на практиці спричиняє порушення конституційних принципів юридичної відповідальності, непослідовне і суперечливе практичне застосування правових норм, неможливість або надзвичайну складність розмежування злочинів, адміністративних, дисциплінарних та інших правопорушень.

Вважаємо за необхідне уточнити, що трудова дисципліна стає об'єктом правопорушень, за які може наступати юридична відповідальність не лише різних видів, а й галузей права – адміністративна, кримінальна, дисциплінарна, матеріальна. Деякі порушення у трудових правовідносинах тягнуть, наприклад, застосування адміністративної відповідальності, причому це стосується не тільки найманих працівників, а й роботодавця, наприклад, порушення вимог законо-

давства про працю та охорону здоров'я на виробництві (ст. 41 КУпАП), ухилення від участі в переговорах щодо укладення колективного договору, угоди (ст. 41-1 КУпАП), порушення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 41-2 КУпАП), ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст. 41-3 КУпАП), порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм (ст. 42 КУпАП) та ін. [5].

Кримінальний кодекс України також передбачає кримінальну відповідальність за низку порушень трудових обов'язків посадовими особами, зокрема, незаконне звільнення працівника з роботи або невиконання рішення суду про поновлення на роботі з особистих мотивів, інше грубе порушення законодавства про працю; порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці та ін.

Отже, правопорушення – це суспільно шкідливий, протиправний вчинок, вчинення якого спричиняє юридичну відповідальність. Суб'єктом правопорушення є деліктоздатна особа, тобто така, що спроможна нести юридичну відповідальність; необхідно ознакою суб'єктивної сторони є вина у формі умислу чи необережності; за умови умислу суб'єкт усвідомлює протиправність свого вчинку, передбачає і бажає настання його негативних наслідків (прямий умисел) чи свідомо допускає їх (непрямий умисел); за необережності особа передбачала можливість негативних наслідків учинку, але легковажно розраховувала їх відвернути (самовпевненість) чи не передбачала можливості настання цих наслідків, хоча могла і повинна була це зробити (недбалість). Об'єктивна сторона правопорушення відповідає на запитання, як саме скоєно правопорушення, якою була діяльність (бездіяльність) суб'єкта правопорушення, чим саме поведінка правопорушника відрізняється за результатом – суспільно-шкідливий результат правопорушення; об'єкт правопорушення той самий, що і в складі правовірної поведінки, – суспільні відносини, соціальні цінності.

Характер же трудової відповідальності значною мірою визначається тим, що трудове право поєднує приватні й публічні

засади. У галузях публічного права юридична відповідальність завжди пов'язана із заходами державного примусу, оскільки однією зі сторін у публічно-правових відносинах є держава в особі уповноваженого органу. У трудовому праві застосування до працівника заходів дисциплінарної і матеріальної відповідальності не пов'язане з державним примусом. У літературі зазвичай використовують узагальнені поняття «відповідальність у трудовому праві», «відповідальність за порушення трудового законодавства», а найчастіше окремо розглядають дисциплінарну й матеріальну відповідальність. Такий підхід не дає змоги виявити галузеву специфіку юридичної відповідальності. Так, відповідальність за порушення трудового законодавства може бути як загальноохоронюваною (адміністративною чи кримінальною), так і специфічно галузєвою. Перша з них не належить до предмета трудового права і вимагає звернення до відповідних статей КУпАП і КК України. У зв'язку з цим доцільно узагальнити галузеві категорії трудової відповідальності.

Трудову відповідальність можна визначити як обов'язок працівників і роботодавців, їх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством.

У результаті дослідження теоретико-правових засад юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором, можна зробити такі висновки:

1. Відповідальність є соціальним явищем, пов'язаним із поведінкою людини, яке набуває вигляду моральної або юридичної відповідальності. Оскільки людина завжди формує особисте суб'єктивне ставлення до своїх дій, оцінює їх на предмет відповідності чи невідповідності нормам моралі, усвідомлює факт виконання або невиконання морального обов'язку перед суспільством, певною групою людей, але не завжди поведінка людини потрапляє у сферу дії правових норм, можемо зробити висновок, що здійснення нею певного вчинку (позитивного чи негативного) завжди пов'язане з перебуванням у стані моральної відповідальності, од-

нак не завжди тягне за собою юридичну відповідальність.

2. Юридична відповідальність – це правова ситуація, у якій перебуває правопорушник, суб'єкт, якому правопорушенням заподіяно шкоду, а також органи, наділені повноваженнями щодо примусового виконання заходів відповідальності. Основним елементом, суттю юридичної відповідальності є обов'язок правопорушника зазнавати певних позбавлень за порушення норми права, яке призвело до негативних наслідків. Розгляд будь-якого виду юридичної відповідальності як правового статусу не означає відірваності цієї правової категорії від конкретних правових норм і правовідносин, які виникають на їх підставі. Юридична відповідальність – не абстракція, вона залишається конкретною, об'єктивною категорією, яка виявляється в реальному житті через існування певних елементів її змісту (підстав, умов, суб'єктів і їх правового статусу, заходів відповідальності і правовідносин та ін.).

3. Міжнародні і європейські стандарти відповідальності – це норми міжнародних і європейських декларацій, конвенцій, договорів, хартій та інших документів, які встановлюють правила поведінки у трудових правовідносинах і відповідальність за їх порушення.

4. Характер трудової відповідальності значною мірою визначається тим, що трудове право поєднує приватні й публічні засади.

У галузях публічного права юридична відповідальність завжди пов'язана із заходами державного примусу, оскільки однією стороною в публічно-правових відносинах є держава в особі уповноваженого органу. Ці відносини мають характер влади-підпорядкування.

У галузях приватного права юридична відповідальність має «внутрішній» характер, тобто, як правило, відповідальність одного рівноправного суб'єкта перед іншим.

Якщо в публічному праві заходи юридичної відповідальності чітко встановлені нормативно-правовими актами, то в приватних галузях самі сторони мають право визначати заходи юридичної відповідальності. У трудовому праві юридична відповідальність має «змішаний» характер. З одного боку, заходи

трудоправової відповідальності встановлені в нормативно-правових актах і в договірному порядку. При цьому, вони не можуть бути посилені стосовно працівника. З іншого боку – характер заходів трудової відповідальності передбачає широку варіативність їх застосування, зокрема в договірному порядку. Дисциплінарна відповідальність ближча за своєю природою до адміністративної, а матеріальна – до майнової цивільно-правової відповідальності.

5. Трудову відповідальність можна визначити як обов'язок працівників і роботодавців, їхніх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством.

Для всіх видів трудової відповідальності характерні такі загальні ознаки:

а) це види відповідальності одного суб'єкта трудових правовідносин перед іншим, так звані «внутрішні» види відповідальності;

б) зв'язок видів трудової відповідальності з державою має опосередкований, латентний характер і зумовлений наявністю відповідних правових норм і правом працівника оскаржувати дії іншої сторони в суді;

в) конкретні склади правопорушень, за які передбачена трудова відповідальність, у КЗпП України та трудовому законодавстві в повному обсязі не передбачені;

г) суб'єктами, які притягаються до трудової відповідальності, можуть бути сторони трудових правовідносин і їхні представники.

Список використаних джерел:

1. *Новосельська І.В.* Вдосконалення правового регулювання юридичної відповідальності за порушення зав'язань, передбачених трудовим договором: автореф. дис.... канд. юрид. наук / І.В. Новосельська. – Луганськ, 2010. – С. 1.

2. *Философский словарь* / [под ред. М.М. Розенталя]. – 3-е изд. – М.: Полит. лит., 1972. – 495 с.

3. *Витрук Н.В.* Основы теории правового положения личности в социалистическом об-

щество / Н.В. Витрук; отв. ред. В.А. Патюлин. – М.: Наука, 1979. – 229 с.

4. Барабаш О. Застосування законодавства про матеріальну відповідальність робітників і службовців / О. Барабаш, А. Куніцин

// Радянське право. – 1978. – № 4. – С. 36–39.

5. Кодекс України про адміністративні правопорушення / ВВР УРСР від 18.12.1984, 1984р., № 51, ст. 1122.

Р.В. ГУБАНЬ,

кандидат юридичних наук (Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова)

ПОНЯТТЯ «АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ» ТА «ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ ВИКОНУЄ ВИХОВНІ ФУНКЦІЇ» ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ

Однією з гарантій права на працю працівника є неможливість необґрунтованого розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником. Загалом це питання регулюється статтею 40 Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс). Однак законодавець для деяких категорій працівників встановив додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за певних умов. Однією з таких категорій є працівники, які виконують виховні функції. У п. 3 ст. 41 Кодексу зазначається, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником може відбутися за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. У Кодексі не конкретизуються ці категорії працівників. Не встановлюється їх вичерпний перелік і в Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів». У Постанові зазначається, що з підстав вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3

ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів [4]. Таким чином, у цьому документі також не дається вичерпний перелік категорій осіб, які можуть бути звільнені з підстав вчинення аморального проступку. У разі розгляду справ цієї категорії, суди, зазвичай, при визначенні, чи є особа такою, яка виконує виховні функції, вдаються до законодавства України, що регулює питання освіти, а також посилаються на статuti юридичних осіб, у яких регулюються трудові відносини з працівниками, та на посадові інструкції останніх.

І якщо встановлення факту, чи є особа такою, яка виконує виховні функції, як правило, у судах проблем не викликає, то питання про поняття «аморального проступку» як підстави розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховні функції, нерідко створює складнощі не лише у місцевих, а й апеляційних судах. Неправильне

розуміння місцевими судами «аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи» (далі аморального проступку), неодноразово було підставою скасування рішень місцевих судів в апеляційній та касаційній інстанції.

Очевидно, що складність розуміння поняття «аморального проступку» пояснюється не лише складністю однозначного розуміння поняття «моралі» чи «суспільної моралі», а ще й тим, що поняття «аморального проступку» не достатньо досліджується в юридичній літературі (принаймні, у цьому можна перекопатись, скориставшись пошуковою системою Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського). Основними працями з цього питання, виходячи з назв робіт, виявилися виконане на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук дисертаційне дослідження Григорія Васяновича «Морально-правова відповідальність педагога (теоретико-методологічний аспект)» та дисертаційне дослідження Олени Тищенко «Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України», подане на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. Проте, незважаючи що в назві дисертаційного дослідження Г. Васяновича зазначено про морально-правову відповідальність педагога, а також, що ним навіть була розроблена робоча навчальна програма педагогічного спеціального курсу «Морально-правова відповідальність педагога» (як додаток до дисертаційного дослідження), ні в тексті дисертаційного дослідження, ні в навчальній програмі не йде мова про звільнення працівника за п. 3 ст. 41 Кодексу [1]. Натомість, О. Тищенко не обійшла увагою це питання. До речі, вона також звернула увагу на те, що у чинному законодавстві про працю відсутнє конкретне, чітке визначення поняття «аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції, що є несумісним з продовженням даної роботи» [11, 152]. Дослідник навіть спробувала визначити, які саме вчинки можуть «підпадати» під зазначену вище категорію. Зокрема, вона зазначає, що такими можуть бути: поява в громадських місцях у нетверезому стані, неправомірна поведінка у побуті, приниження і образи дитини (учня) чи колег тощо [11, 153].

Більше того, О. Тищенко спробувала дати визначення аморального проступку та, у зв'язку з цим, навіть запропонувала внести зміни до п. 3 ст. 41 Кодексу. Вона запропонувала таке визначення аморального проступку: «...це порушення норм суспільної моралі, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій» [11, 153]. Пункт 3 ст. 41 Кодексу вона пропонує викласти в такій редакції: «вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку – дій, які порушують норми суспільної моралі, суперечать змісту трудової функції даного працівника і тим самим дискредитують його посадові повноваження, що є несумісним з продовженням даної роботи» [11, 158].

Про неоднозначне розуміння «аморального проступку» свідчить і судова практика. Так, Комунарський районний суд м. Запоріжжя в рішенні від 9 лютого 2012 року запропонував таке визначення аморального проступку: «Аморальний проступок – це винна дія або бездіяльність, що порушує основні моральні норми суспільства та суперечить змісту трудової функції і тим самим дискредитує виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб» [7].

Таке ж визначення аморального проступку міститься і в рішенні Судової колегії судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Дніпропетровської області від 4 листопада 2010 року [10].

Від зазначеного вище визначення «аморального проступку» мало чим відрізняється визначення, дане в рішенні Крижопільського районного суду від 24 червня 2010 року: «Аморальним проступком вважаються винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні суспільству, суперечать сутності трудової функції працівників і тим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола працівників» [8]. Тотожним до цього визначення терміна є і визначення, дане в рішенні Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 03.02.2012 р. [5].

Не обійшло питання визначення аморального проступку і Міністерство юстиції України. Так, у Методичних рекомендаціях «Звільнення працівника за вчинення аморального проступку», розроблених Головним

управлінням юстиції у Харківській області в 2009 році, дано наступне визначення аморального проступку: «Аморальним проступком слід вважати винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні даному суспільству, суперечать змісту трудової функції працівників і тим самим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола людей» [3]. Як бачимо, це визначення є надзвичайно подібним, до зазначеного вище.

Натомість, апеляційний суд Запорізької області в ухвалі від 29 листопада 2011 року визначив аморальний проступок як одиничний поведінковий акт, що характеризується негативним ставленням індивіда до суспільних, і в першу чергу, загальнолюдських норм моралі, порушення яких не передбачає покарання законом, а лише громадським осудом [12]. Тотожне визначення дано у рішенні Колегії суддів Судової палати в цивільних справах апеляційного суду Львівської області від 13 листопада 2008 року [6].

Колегія суддів Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України в ухвалі від 5 серпня 2009 року визначила аморальний проступок у широкому значенні як винну дію або бездіяльність, що порушує основні моральні норми суспільства та суперечить змісту трудової функції і тим самим дискредитує службо-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб [13].

Аналізуючи визначення аморального проступку в згаданих вище судових рішеннях, цілком можна погодитися з позицією Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя, яка була викладена ним у рішенні від 3 листопада 2010 р.: «У судовій практиці не вироблено однозначного підходу до визначення межі між проступками, сумісними і несумісними з продовженням роботи, тому суду надано право оцінювати аморальний проступок як сумісний або несумісний з продовженням роботи з урахуванням конкретних обставин справи» [9].

Необхідно звернути увагу на те, що звільняє з роботи працівника не суд, а керівник підприємства, а він навряд чи може оцінити проступок так, як суд. Крім того, у випадку конфлікту працівника з керівництвом на об'єктивність останнього також особливо розраховувати не доводиться. Зауважимо,

що поняття «аморальності» є доволі специфічною категорією. І відповідь на питання, що є «добре», а що «погано», залежить і від розуміння цієї категорії конкретною особою. З огляду на це, вважаємо за доцільне у п.3 ст. 41 Кодексу зазначити не про «аморальний проступок», а про протиправний. Річ у тому, що на практиці часто виникають суперечки, а чи, власне, мали місце ті вчинки, на які посиляється керівництво. У випадку протиправності працівник може бути більш захищений від незаконного звільнення, оскільки керівництву необхідно буде довести вчинення злочину чи адміністративного проступку.

Список використаних джерел:

1. *Васянович Г.П.* Морально-правова відповідальність педагога (теоретико-методологічний аспект): дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Г.П. Васянович. – К., 1997. – 377 с.
2. *Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до N 50.*
3. *Методичні рекомендації «Звільнення працівника за вчинення аморального проступку»*, підготовлені Головним управлінням юстиції у Харківській області. 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://justic.kh.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=123&Itemid=87
4. *Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 279.*
5. *Рішення Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 3 лютого 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21456628>*
6. *Рішення Колегії суддів Судової палати в цивільних справах апеляційного суду Львівської області від 13.11.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/8985483>*
7. *Рішення Комунарського районного суду м. Запоріжжя від 09 лютого 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21544216>*
8. *Рішення Крижопільського районного суду від 24 червня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov>*

ua/Review/10279319

9. *Рішення Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя від 3 листопада 2010 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/12729044>

10. *Рішення Судової колегії судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Дніпропетровської області від 4 листопада 2010 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/12113959>

11. *Тищенко О.В.* Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх

загальноосвітніх шкіл України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Тищенко. – К., 2002. – 204 с.

12. *Ухвала Апеляційного суду Запорізької області від 29 листопада 2011 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/19534158>

13. *Ухвала Колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 5 серпня 2009 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/4326551>

Ю.Б. ІРХА,
здобувач

(Інститут законодавства Верховної Ради України)

АКЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРОТЕСТУ ЯК МОЖЛИВА УМОВА ЕКСТРЕМІСТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Пріоритетність прав і свобод людини і громадянина зумовлює необхідність створення в державі дієвих механізмів щодо їх охорони. Однією із важливих сфер суспільного життя є соціально-трудові відносини, які, на нашу думку, становлять базу для ефективного розвитку особистості. З метою їх захисту на конституційному рівні створено систему гарантій, до якої належить, зокрема, право працюючих на проведення акцій соціального протесту, спрямованих на відстоювання своїх прав, свобод та інтересів.

Загалом акції соціального протесту широко використовуються найманими працівниками як для спонукання роботодавців до покращення існуючих соціально-економічних умов праці та підвищення рівня соціального захисту, так і для примушення їх до виплати заборгованості із заробітної плати. Крім того, протести можуть бути реакцією і на політику держави, яку вона, як вважають працівники, здійснює не в їхніх інтересах.

Однією із форм протесту є страйк, який розглядається як крайній засіб вирішення

колективного трудового спору (конфлікту) і полягає у тимчасовому колективному добровільному припиненні працівниками роботи (частина перша статті 44 Конституції України [1], стаття 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [2]). Хоча страйк і вважається вищою формою захисту інтересів працівників, у процесі якого з'ясується співвідношення сил між працею та капіталом [10, 65–66], проте він не завжди є ефективним способом вирішення колективних трудових спорів, оскільки його проведення потребує дотримання організаторами та учасниками низки законодавчо встановлених процедур, що з огляду на невисоку правову освіченість громадян, є проблематичним.

Існують випадки, коли за позовами роботодавців страйк був визнаний незаконним через порушення процедури його здійснення. Наведене мало місце щодо організації страйків у м. Кіровограді на ТОВ «Єлисаветградська транспортна компанія» [3], у м. Тернополі на ВАТ «Тернопільський комбайновий завод» [4] та у м. Фастові Київської області

на ТОВ «Завод нафтогазових технологій» [5] тощо.

Механізм проведення страйку є заформалізованим. Якщо наймані працівники тривалий час не отримували заробітної плати і допустили порушення процедурних норм, то вони можуть, у разі визнання страйку незаконним, не лише не досягти мети його оголошення, а й бути звільненими за прогул без поважної причини, що може призвести до посилення напруги у відносинах між роботодавцями і найманими працівниками [12, 141].

З метою оперативного захисту своїх прав наймані працівники найчастіше вдаються до інших акцій соціального протесту, використовуючи, згідно з частиною першою статті 34, частиною першою статті 39 Конституції України [1], своє право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань та на мирне зібрання без зброї.

Як правило, вони проводять мітинги, походи, демонстрації, у процесі яких намагаються донести свої вимоги до опонентів, зокрема, й до органів публічної влади. Разом з тим, бувають випадки, коли окремі індивіди чи їх групи вдаються до голодування, самогубств, навіть самоспалень. Подібні акції протесту є виразом емоцій людей, доведених до відчаю прогипправними, на їх переконання, діями різних посадових осіб [11, 58].

У 2011 році Центром Разумкова було проведено соціологічне дослідження схильності громадян до участі в законних акціях протесту. Опитавши 2009 осіб віком від 18 років, дослідниками було встановлено, що 42,5% респондентів готові взяти участь у таких акціях у разі значного підвищення цін на найнеобхідніше, 34,2% – у зв'язку з невідповідною заробітної плати, 29,2% – у зв'язку з низьким рівнем заробітної плати, а 26,9% – у разі масового скорочення робочих місць на певному підприємстві або в якійсь галузі [9].

Наведені дані дають підстави для висновку, що орієнтовно третина населення України працездатного віку готова вийти на акції соціального протесту з метою захисту своїх соціально-економічних прав.

За даними Національної служби посередництва і примирення у 2011 році на території держави було зареєстровано 47 акцій соціального протесту, з яких 12 випадків проведення

страйків. Прояви протестної активності серед населення мали місце в Харківській області (8 випадків, з яких 2 страйки), Донецькій області (6 випадків, з яких 1 страйк), Львівській області (5 випадків, з яких 2 страйки), Черкаській області (2 випадки, з яких 1 страйк), Запорізькій та Луганській областях (по 3 випадки). Найбільша кількість акцій соціального протесту відбулась на підприємствах машинобудування – 7 випадків, міськелектро транспорту та житлово-комунального господарства – по 6 випадків.

Основними причинами проведення таких акцій стали заборгованість із виплати заробітної плати, несвочасна виплата поточної заробітної плати, незадовільні умови праці, недотримання власниками правил техніки безпеки [7].

Акції соціального протесту завжди характеризуються значною кількістю найманих працівників, які беруть в них участь, що породжує проблему дотримання законності під час їх проведення. Сам вихід працівників на акції протесту вже свідчить, що вони не змогли попередньо знайти консенсусу із роботодавцями стосовно ключових питань, а це вже є обставиною, яка підбурює їх до активних дій з метою захисту своїх прав та інтересів.

Як вважає Ю. Антонян, коли люди бідують, вони дуже тривожні й шукають причини свого неблагополуччя та винних у цьому. У даному випадку «героем» стає людина натовпу – примітивна, переповнена злістю особа, наділена здатністю лише чорно-білого бачення світу. Їй потрібні прості рішення, і вона готова зірватися в будь-який момент.

Загальна незадоволеність і спроби перебороти її незаконними способами, породжуються як неможливістю задовольнити життєво важливі потреби, так і відчуттям несправедливості, нерівності в порівнянні з іншими соціальними групами. Переваги останніх у доступності матеріальних і духовних благ, навіть якщо вони є результатом завзятої й сумлінної праці, сприймаються знедоленими верствами населення як набуті за їхньої рахунок або шляхом обману. У даному випадку має місце невідоме перенесення деяких своїх недоліків на інших осіб і ставлення до них уже як до носіїв таких недоліків [6].

У зв'язку з цим постає проблема недопущення виникнення та поширення серед

протестантів екстремістських настроїв, а також діянь щодо їх реалізацій у формі насилля чи погроз у його застосуванні до опонентів або інших осіб; блокування роботи інституцій; перекривання транспортних шляхів; здійснення погромів тощо. Особливо це стає актуальним, коли роботодавці затягують переговорний процес, відмовляючись задовольнити висунуті до них вимоги.

Бездіяльність роботодавців, а також органів публічної влади у вирішенні проблем найманих працівників, створює умови для так званого раціонального екстремізму, який, як вважає Н. Іванов, виникає у випадках нездатності відповідних суб'єктів вирішити соціальні проблеми громадян у легітимний спосіб. Метою раціонального екстремізму є максимально ефективне подолання соціальних дисфункцій за допомогою радикальних засобів, вибір яких є його стрижневою проблемою. У випадку, якщо застосовується фізичне насильство або психофізичний вплив, здатний зашкодити життю або здоров'ю навколишніх, то це має бути безумовно караним. Проте це породжує питання «хто винен?» – екстремісти чи безвідповідальні особи, які зумовили такі дії [8, 42].

На нашу думку, можливість переходу мирних акцій соціального протесту у насильницькі акти громадянської непокори має завжди враховуватися сторонами соціально-трудова спорів (конфліктів), а тому для їх ефективного вирішення необхідно діяти виключно в межах існуючого правового поля.

Висновок. Право найманих працівників на вираження соціальних протестів у випадку порушення їх прав з боку роботодавців є фундаментальною основою розвитку в Україні соціально-трудова відносин, а тому їхні сторони мають усвідомлювати, що розвиток цих відносин можливий лише на основі соціального діалогу, а не через використання екстремістських способів відстоювання своїх позицій, які лише підсилюють соціальну напруженість у суспільстві.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року [Електронний ресурс]. – Ре-

жим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/print1321975416129645>.

2. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.

3. Рішення Кіровоградського районного суду м. Кіровограда від 20 червня 2007 року у справі №2-2277/07 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/2564340>.

4. Ухвала апеляційного суду Тернопільської області від 2 серпня 2007 року у справі № 22а-698/2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/2130807>.

5. Рішення Фастівського міськрайонного суду Київської області від 30 квітня 2009 року у справі № 2-894/2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/12372181>.

6. Антонян Ю.М. Экстремизм и его причины в России [Електронний ресурс] / Ю.М. Антонян. – Режим доступу: <http://atheismru.narod.ru/humanism/journal/56/antonian.htm>

7. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2011 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2943:-----2011-&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9

8. Іванов Н.Г. Ньюансы уголовно-правового регулирования экстремистской деятельности как разновидности группового совершения преступлений / Н.Г. Иванов // Государство и право. – 2003. – № 5. – С. 42–52.

9. Центр Разумкова. Соціологічне опитування: «У яких випадках Ви могли б взяти участь у законних акціях протесту (мітингах, демонстраціях, пікетуваннях)?» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ucersp.org/ukr/poll.php?poll_id=584

10. Цесарський Ф.А. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк / Ф.А. Цесарський // Судова апеляція. – 2005. – № 1. – С. 65–72.

11. Швець Н. Відмінності страйків від інших акцій протесту / Н. Швець // Право України. – 2007. – № 8. – С. 57–60.

12. Швець Н. До питання про правові наслідки участі у страйках / Н. Швець // Право України. – 2009. – № 11. – С. 139–144.

О.М. КОВТУН,
кандидат юридичних наук
(Академія адвокатури України)

МІСЦЕ І РОЛЬ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРИРОДНО-ЗАПОВІДНИЙ ФОНД УКРАЇНИ

Одним із елементів правового режиму охорони територій та об'єктів природно-заповідного фонду (далі – ПЗФ) України й ефективним засобом їх збереження є застосування заходів юридичної відповідальності до порушників природно-заповідного законодавства. У якості одного із першочергових завдань подальшого розвитку заповідної справи Програма «Заповідники» [1] передбачає посилення відповідальності за порушення режиму заповідних територій. Закон України «Про ПЗФ України» у якості одного із засобів збереження територій та об'єктів ПЗФ називає встановлення підвищеної відповідальності за порушення режиму їх охорони та використання, а також за знищення та пошкодження заповідних природних комплексів та об'єктів (ст. 8) [2].

Єдиною підставою юридичної відповідальності за порушення режиму охорони територій та об'єктів ПЗФ є правопорушення у даній галузі, яке є різновидом екологічних правопорушень.

Порушення правового режиму територій та об'єктів ПЗФ України можемо визначити як протиправне, вчинене праводієздатним суб'єктом, як правило, винне діяння (дію чи бездіяльність), що посягає на порядок організації, охорони, ефективного використання

ПЗФ України, відтворення його природних комплексів та об'єктів, внаслідок чого їм завдається шкода (або створюється реальна загроза її заподіяння), за вчинення якого законодавством передбачена підвищена юридична відповідальність.

Юридична відповідальність за порушення режиму територій та об'єктів ПЗФ, виходячи із змісту ст. 64 Закону України «Про ПЗФ України», являє собою комплекс заходів дисциплінарної, адміністративної, цивільної або кримінальної відповідальності.

Програма «Заповідники» [1] передбачає у якості одного з першочергових завдань, що мають бути вирішені, посилення адміністративної, кримінальної, матеріальної відповідальності за порушення режиму заповідних територій та вдосконалення механізму накладення відповідних стягнень (п. 7). З часу прийняття Програми були здійснені заходи, спрямовані на реалізацію цих завдань. Так, з метою посилення матеріальної відповідальності за порушення природно-заповідного законодавства Кабінет Міністрів України постановою від 21 квітня 1998 р. № 521 затвердив такси для обчислення розміру відшкодування шкоди, заподіяної порушенням природоохоронного законодавства у межах територій та об'єктів ПЗФ України [3].

Згідно Закону України «Про внесення змін до КУпАП щодо посилення адміністративної відповідальності у вигляді штрафу» від 7 лютого 1997 р. [4] було підвищено розміри адміністративних штрафів. Згідно зі змінами до КУпАП від 5 квітня 2001 р. [5] розгляд справ про адміністративні правопорушення режиму охорони територій та об'єктів ПЗФ було віднесено до компетенції місцевих судів. Законом України «Про внесення зміни до статті 255 КУпАП» від 26 грудня 2002 р. [6] посадові особи служби державної охорони ПЗФ України наділялися повноваженнями складати протоколи про адміністративні правопорушення у межах ПЗФ. Розділ VIII КК України «Злочини проти довкілля» містить ст. 252, що передбачає відповідальність за умисне знищення або пошкодження територій, взятих під охорону держави, та об'єктів ПЗФ [7]. Отже, з часу прийняття Програми «Заповідники» здійснено певні заходи, спрямовані на посилення адміністративної, кримінальної, майнової відповідальності за порушення режиму заповідних територій та вдосконалення механізму накладення відповідних стягнень.

Встановлення посиленої юридичної відповідальності за порушення режиму територій та об'єктів ПЗФ, згідно із Програмою «Заповідники» [1], викликане їх особливую природоохоронною, науковою, естетичною, рекреаційною та іншою цінністю.

Порушення законодавства України про ПЗФ тягне за собою, окрім адміністративної, цивільної та кримінальної, дисциплінарну відповідальність.

Застосування щодо окремих несумлінних працівників заходів дисциплінарного впливу (ст. 140 КЗпП) [8] прийнято називати дисциплінарною відповідальністю. Вона має своїм спрямуванням забезпечити дотримання внутрішнього трудового розпорядку і є однією з правових форм примусу, що застосовується до несумлінних працівників за порушення трудового розпорядку та інших обов'язків [9, 412].

В.І. Андрейцев визначає дисциплінарну відповідальність за екологічні правопорушення як різновид юридичної відповідальності, яка застосовується до винних осіб за протиправні дії, що порушують екологічні вимоги в процесі невиконання функціональ-

них обов'язків та інших вимог дисципліни праці, пов'язаних з використанням природних ресурсів, охороною навколишнього природного середовища, забезпеченням екологічної безпеки [10, 195].

Дисциплінарна відповідальність настає в разі вчинення працівником дисциплінарного проступку, яким визнається винувне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами обов'язків.

Дисциплінарне стягнення за порушення законодавства про ПЗФ може накладатися лише в тому разі, якщо дії з охорони та використання територій та об'єктів ПЗФ, відтворення їх природних комплексів є службовим обов'язком працівника.

Згідно зі ст. 147 КЗпП України [8] за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: догана, звільнення.

Відсутня статистика накладення дисциплінарних стягнень за порушення природно-заповідного законодавства, а тому важко визначити їх динаміку, ефективність впливу.

За даними директорів природно-заповідних установ, протягом 2005–2011 років накладено дисциплінарних стягнень на працівників: Яворівського національного природного парку – 76, природного заповідника ПЗ «Горгани» – 61, національного природного парку «Святі гори» – 34. Причому у жодному випадку у якості дисциплінарного стягнення не застосовувалося звільнення.

Так, наприклад, на території Яворівського національного природного парку під час проведення обліку лісової фауни було виявлено самовільну порубку невідомими особами двох дерев бука і двох дерев явора в обході № 4 Янівського лісництва, у зв'язку з чим ліснику І.М. Кульчицькому за несумлінне ставлення до своїх обов'язків було оголошено догану (наказ № 19 від 27.02.2008 р.).

Вищенаведені статистичні дані підтверджують правильність думки В. Костицького про те, що у системі охорони довкілля інститут дисциплінарної відповідальності є найбільш слабким і застосовується вкрай рідко. Невиконання природоохоронних вимог на угоду економічним інтересам майже ніколи не спричиняє для керівників підприємств,

установ, організацій різних форм власності якихось серйозних дисциплінарних наслідків [11, 95].

Отже, інститут дисциплінарної відповідальності, який є доволі ефективним видом відповідальності в системі юридичної відповідальності за порушення законодавства про природно-заповідний фонд України, потребує більш активного застосування, зокрема найбільш суворого адміністративного стягнення – звільнення.

Список використаних джерел:

1. *Про Програму* перспективного розвитку заповідної справи в Україні («Заповідники»). Постанова Верховної Ради України від 22 вересня 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – №48. – Ст. 430.

2. *Про природно-заповідний фонд* України. Закон України від 16 червня 1992 р. // ВВРУ. – 1992. – №34. – Ст. 502.

3. *Такси для* обчислення розміру відшкодування шкоди, заподіяної порушенням природоохоронного законодавства у межах території та об'єктів природно-заповідного фонду України. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21 квітня 1998 р. № 521. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 18. – С. 55–80.

4. *Про внесення змін до Кодексу України* про адміністративні правопорушення щодо посилення адміністративної відповідальності у вигляді штрафу. Закон України від 7 лютого 1997 р. // Голос України. – 1997. – 18 березня. – № 47 (1547).

5. *Про внесення змін до Кодексу України* про адміністративні правопорушення. Закон України від 5 квітня 2001 р. // Урядовий кур'єр. – 23 травня 2001. – № 89.

6. *Про внесення зміни до статті 255 Кодексу України* про адміністративні правопорушення. Закон України від 26 грудня 2002 р. // Урядовий кур'єр. – 29 січня 2003 р. – № 17.

7. *Кримінальний кодекс* України від 5 квітня 2001 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – № 21. – Ст. 920.

8. *Кодекс законів* про працю України від 10 грудня 1971 р. // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375. (із змінами та доповненнями).

9. *Прокопенко В.І.* Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – Харків: Консул, 1998. – 480 с.

10. *Андрейцев В.І.* Екологічне право: Курс лекцій в схемах: Загальна частина / В.І. Андрейцев. – К.: Вентурі, 1996. – 208 с.

11. *Костицький В.* Лісове право України / Василь Костицький. – К.: Нічлава, 1999. – 164 с.

І.А. КУЯН,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник
(Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України)*

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВО НА СТРАЙК ЯК ФОРМУ ПРОЯВУ НАРОДНОГО СУВЕРЕНІТЕТУ

На початку 21 століття переважна більшість держав світу відчула негативні наслідки глобалізаційного процесу, що найбільше виявилися в економічній та фінансовій кризах. Зазначені явища сприяли активізації страйкового руху навіть у стабільних державах з високим рівнем економіки і доходів населення. В Інтернеті рясніють повідомлення різних інформаційних агенцій

про загальнонаціональні страйки у Великій Британії, Греції, Італії, Ізраїлі. В різних державах страйки все частіше починають використовуватись не тільки як засіб вирішення колективного трудового спору та впливу на роботодавця, і вимоги протестуючих часто не обмежуються питаннями підвищення заробітної плати чи покращення умов праці і збільшення соціальних гарантій. На порядку

денному у сучасних страйкарів поставлено питання соціальної політики, ефективності роботи національних урядів, змісту антикризових реформ, а страйк виступає засобом впливу на органи державної влади. Такий багатий емпіричний матеріал зумовлює необхідність ще раз звернути увагу на страйк як засіб захисту економічних і соціальних прав людини та дослідити його правову природу.

Право на страйк відноситься до «другого покоління» прав людини, що в теорії конституційного права іменується як «економічні, соціальні і культурні права і свободи».

Право на страйк визнається рядом міжнародних документів. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.) прямо закріплює право на страйк за умови здійснення його у відповідності з законами кожної країни. (ст. 8 п. «d»). Європейська соціальна хартія дозволяє глумачити право на страйк виходячи з права на об'єднання для захисту соціальних та економічних інтересів (ст. 5). Ще раніше можна згадати Конвенцію МОТ про свободу асоціації за захист права на організацію від 09.09.1948 р. № 87, статті якої встановлюють загальний принцип та правові засади права на страйк.

Положення про право на страйк містяться в конституціях ряду держав, але існують різні моделі закріплення такого права. Найповніше право на страйк викладено в конституціях постсоціалістичних держав СНД (Азербайджану, Білорусі, Вірменії, Грузії, Молдови, Російської Федерації, України), Центральної та Східної Європи (Болгарії, Румунії, Македонії, Словаччини, Словенії, Хорватії, Чехії), а також окремих держав Західної Європи (Іспанії, Португалії, Франції, Швейцарії). Воно має позитивне формулювання і викладене як таке, що визнається (гарантується). У конституціях ряду держав право на страйк прямо не визначено, натомість, воно може бути виведено з конституційних положень про право на об'єднання, на свободу асоціації, право на колективні дії, право на колективні трудові суперечки чи переговори і визнається опосередковано (Австрія, Німеччина, Бельгія, Швеція, Канада, Японія).

Конституційні акти ряду держав взагалі не містять будь-якої згадки про страйк (США, Великобританія, Нова Зеландія, Нідерланди),

що не означає їх абсолютної заборони, принаймні з огляду на те, що в демократичних державах для громадян діє принцип «дозволено все, що прямо не заборонено законом». Але основним аргументом легальності і легітимності страйку в будь-якій демократичній державі є та обставина, що право на страйк органічно витікає із природи народного суверенітету. Як відомо, народний суверенітет означає верховенство народу як джерела і носія влади, його природне право самому вирішувати свою долю, брати участь у формуванні політики держави і контролювати діяльність органів державної влади. Вищим проявом народного суверенітету є право народу на опір насильству і пригніченню. Форму прояву такого права Конституція України визначає ряді статей, зокрема, в статтях 27 і 55, які дають право кожному захищати будь-якими не забороненими законом засобами свої права і свободи від порушень і протиправних посягань, і, особливо, в статті 44, що закріплює право на страйк для захисту працюючими своїх економічних і соціальних інтересів. Як раз природне право народу на опір насильству і пригніченню, що органічно витікає з властивості народу самому вирішувати свою долю, визнає той факт, що навіть коли в конституції держави не має прямого закріплення права на страйк, таке право завжди є у народу як прояв народного суверенітету.

Порядок здійснення права на страйк в Україні регламентовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1]. Зазначений Закон визначає страйк як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу. В свою чергу, колективний трудовий спір

(конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Світова практика показує, що страйки можуть мати місце на будь-яких підприємствах чи в організаціях за наявності колективних трудових конфліктів, незалежно від стану розвитку економіки держави. Разом з цим світова економічна криза значно сприяє інтенсифікації страйкового руху. Особливістю сучасного етапу страйкового руху є те, що цей захід все частіше починає використовуватись не просто в якості засобу вирішення колективного трудового спору та впливу на роботодавця, а як справедливо підмічено дослідниками, також як засобу впливу на органи державної влади [2].

Зазначене дозволяє вказати припущення, що страйк може бути не лише засобом вирішення трудових спорів, але й формою волевиявлення громадян. Таке припущення справедливе, в першу чергу, для загальнонаціональних страйків і підтверджується тим, що страйк може супроводжуватись проведенням зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства (а у випадках проведення страйків в масштабах держави, – як правило, так і буває). Але це формальний бік справи. А з точки зору загальної змістовної характеристики загальнонаціональний страйк може бути як засобом вирішення соціальних та економічних інтересів (у більш вузькому смислі, – засіб вирішення колективного трудового спору), так і формою протесту, – безпосереднього волевиявлення громадян. В цьому зв'язку постає питання про політичний страйк як форму безпосередньої демократії. Питання є актуальним з огляду на те, що згадане може бути реалізовано шляхом інших політичних прав людини і громадянина: права на об'єднання, свободу союзів та асоціацій та право петиції. Тобто, можна говорити, що спосіб реалізації цього права має «політичне підґрунтя». Крім того, необхідно брати до уваги, що незважаючи на переважно соціально-економічний характер предмету страйку (на що він спрямо-

ваний), сам його вияв має політичний характер, оскільки він спрямований на вирішення питань соціальної та економічної політики. В такому випадку можна говорити про подвійну правову природу страйку як явища і як права на його реалізацію.

Слід зазначити, що законодавство України не дає однозначної відповіді щодо недопустимості чи незаконності політичних страйків. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» прямо забороняє проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, докільлю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. Згаданий Закон визначає і підстави визнання страйків незаконними. Це страйки: а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини; б) оголошені за відсутності колективного трудового спору і без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами процедур пов'язаних з оформленням вимог страйкуючих, повідомлення власника про відповідні вимоги і надання йому строку для розгляду вимог, попереднього вирішення питань трудовим арбітражем, остаточного прийняття рішення про оголошення страйку організацією працівників і оформлення його протоколом та письмового повідомлення про страйк власника, уповноваженого ним органу не пізніше як за 7 днів, а на безперервно діючому виробництві за 15 днів; в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог щодо визначення керівництва органу (особи), керуючої страйком. Незаконним також є проведення страйку працівниками (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку та у випадках прямої заборони страйків Верховною Радою України або Президентом України в умовах надзвичайного стану, а також під час здійснення примирних процедур.

Отже, якщо безпосередньою підставою страйку є колективний трудовий спір і організаціями додержано визначених законом процедурних вимог та за відсутності прямої заборони Верховною Радою України або Президентом України політичний по своїй суті страйк не може вважатися незаконним.

Заслугує на увагу дослідників і питання щодо законності страйку солідарності. З цього питання МОП попереджала, що враховуючи інтенсифікацію страйкового руху через тенденцію до концентрації підприємств і глобалізацію економіки абсолютна заборона на проведення страйків солідарності може призвести до зловживань. Згідно з чинним законодавством України, якщо підставою страйку солідарності, як і основного страйку є трудовий спір, додержано процедурних вимог закону щодо оформлення ініціативи страйку та відсутня пряма заборона з боку Верховної Ради України або Президента України страйк солідарності також має вважатися законним. Проте, тривалість часових меж процедурних вимог, значно ускладнює,

якщо не сказати унеможлиблює, страйк солідарності. Отже законність страйків за чинним законодавством України визначається не тільки (навіть не стільки) їх метою, скільки обставинами за яких вони ініціюються, проводяться та дотриманням сторонами відповідних процедур.

В умовах загострення економічної кризи і значного зниження життєвого рівня людей в багатьох країнах світу, зазначені питання будуть актуальними, що зумовлює необхідність їх більш глибокого дослідження.

Список використаних джерел:

1. *Закон України* «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – N 34. – Ст. 227.

2. *Еременко Е.В.* Конституционное право на засадовку и механизм его реализации в Российской Федерации: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. / Е.В. Еременко. – М., 2006.

Л.С. НЕЦЬКА,

кандидат юридичних наук

(Національна академія прокуратури України)

О.М. БОРЖЕМСЬКА,

здобувач (НДІ приватного права і підприємництва НАПРН України)

ДОГОВІР ПРО СТВОРЕННЯ ВИКОНАННЯ МАЛОЛІТНІМИ ТА НЕПОВНОЛІТНІМИ ОСОБАМИ: ТРУДОВИЙ ЧИ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ?

Питання правового регулювання участі дітей у створенні виконання набуло актуальності у зв'язку із появою нових і сприятливих можливостей для створення цього об'єкта суміжних прав та зростанням значення виконань у сучасний період і можливості їх розповсюдження. Здавалося б, законодавча база достатня, а норми «лояльні» – і це хороше

підґрунтя для творчої праці. Та практика виявляє прогалини законодавства, свідчить про необхідність застосування договірного порядку врегулювання відносин інтелектуальної власності, якщо творцями виступають діти.

Договорам у сфері інтелектуальної власності приділялась увага науковцями-цивіліс-

тами В.В. Луцем, О.М. Мельник, Р.А. Майдаником, А.А. Амангельди, В. Крижною, В.С. Макодою, І. Якубівським, О.А. Степановою, О.А. Рузаковою, А. Секвенцією та ін. Але про такі договори в інтересах дітей чи за їх участю питання не ставилось.

У науковій літературі з трудового права, на жаль, про працю малолітніх не йдеться, оскільки усталений підхід, що будь-яка праця фізичних осіб у віці до 14 років має лише виховний, допоміжний характер тощо. П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Н.Б. Болотіна, зокрема, приділяли увагу трудовому договору з неповнолітніми, особливостям умов їх праці. Але, регулювання творчої праці з неповнолітніми шляхом укладення трудового договору окремо не досліджувалось.

Метою нашої наукової статті є висунення пропозицій щодо усунення прогалин у чинному законодавстві, що регулює створення виконань, зокрема, за участю дітей. Для досягнення поставленої мети обґрунтуємо важливість творчої праці малолітніх та необхідність захисту їх прав та інтересів, пов'язаних із створенням та використанням зафіксованих виконань; проаналізуємо правове регулювання створення виконань за участю дітей в Україні та виявимо його прогалини; на основі вивчення досвіду законодавчого регулювання творчої праці дітей в Австралії виокремимо ті правові підходи, які будуть позитивними і перспективними для України; з врахуванням вимог чинного законодавства визначимось з можливістю регулювання відносин інтелектуальної власності з дітьми-виконавцями за допомогою цивільно-правового та трудового договору; надамо власні рекомендації правового регулювання досліджуваних відносин в сучасних умовах.

На думку В.П. Пастухова, праця є вирішальною формою самоствердження людини у світі, а також творчістю, і вона характеризує основну суть буття людини [1, 66]. Творчість може пробудитися рано. Загальновідомий той факт, що Моцарт почав концертувати в п'ять років. І в наш час більшість професійних артистів-виконавців (так само як і спортсменів) починають свої виступи у 5–8 років. У кінематографі (у тому числі телесеріалах) участь дітей – звичайна справа. Заборонити творити дитині, доки підросте – не вихід, а навпаки – шкода, адже перешкоджатимемо її розви-

тку, її самоствердженню. Недарма чинне законодавство передбачає певні стимули для творчості, хоч їх і недостатньо. Конституція України гарантує свободу творчості і захист інтелектуальної власності (ст. 54) [2]. ЦК України дозволяє фізичній особі віком до 14-ти років самостійно здійснювати особисті немайнові права інтелектуальної власності [3]. ЦК і спеціальні закони у сфері інтелектуальної власності також містять норми про преміювання та винагороду творців.

Винагорода творців – це окрема плата за створений об'єкт права інтелектуальної власності. Але якщо такий об'єкт створюється за трудовим договором чи за завданням роботодавця, його творці мають право і на заробітну плату. Але у ряді випадків, на жаль, роботодавці ототожнюють винагороду виконавцям (чи іншим творцям) і заробітну плату, що неправильно.

Слід сказати, що у підготовці виконань діти іноді задіяні нарівні з дорослими. Тільки дорослі професійні виконавці отримують заробітну плату і винагороду, якщо роботодавець дотримується вимог законодавства та сплачує ці обидві суми. Що отримують діти – питання риторичне. Закон не дає гарантій дітям на справедливу оплату їхньої виконавської праці. Але відносини праці з дітьми до 16 років (у виняткових випадках до 14-ти: адже за згодою одного з батьків та органу опіки та піклування трудовий договір може бути укладений з учнем, якому виповнилось чотирнадцять років, для виконання у вільний від навчання час легкої праці, що не завдає шкоди його здоров'ю і не порушує процесу навчання) трудовим договором не регулюються, оскільки це суперечить чинному Кодексу законів про працю [4]. За КЗпП подібні відносини можна розцінювати і як правопорушення. Зрозуміло, що дозволити законодавчо залучати до праці 5–8 літніх дітей ситуацію не виправить, оскільки вони не можуть бути поставлені в такі умови праці, як неповнолітні чи повнолітні особи.

КЗпП України надає певні гарантії неповнолітнім, оберігаючи моральне та фізичне здоров'я дітей. Однак цих гарантій недостатньо для малолітніх виконавців.

Дієздатність малолітніх не дозволяє і самостійно укладати цивільно-правові угоди, крім дрібних побутових, а тому діти до 14 ро-

ків можуть укладати угоди тільки через представників [3].

Ні ЦК України, ні Закон України «Про авторське право та суміжні права» [5], ні КЗпП України не регулюють умови укладання договорів з малолітніми. На практиці ця прогалина породжує проблеми укладення договорів на виконання і створює підґрунтя для зловживань як з боку наймачів, так і з боку батьків та осіб, які їх замінюють. Укладення договору на використання творчої праці малолітніх викликає труднощі у кваліфікації договірних відносин: договір укладається законними представниками, але дії виконує дитина.

Отже, потрібне спеціальне регулювання правовідносин з цією групою артистів-виконавців.

В Австралії використання праці дітей – артистів-виконавців вимагає отримання спеціального дозволу (ліцензії) на підставі закону про дитяче благополуччя (Child Welfare Act), який існує в кожному штаті Австралії. Ліцензія видається департаментом у справах молоді і громадських служб щодо дітей у віці від 7 до 16 років на кожний окремий виступ. Як тільки порушується хоча б одне положення законодавства, ліцензія відкликається. За нормальних обставин для дітей до семи років взагалі не можна отримати ліцензію на публічний виступ. Але при спеціальних умовах міністр або його представник можуть схвалити таке застосування дитячої праці [6].

Порядок подання заяв та обґрунтувань необхідності використання праці дитини, місце і час виступів, характер виконуваної роботи і ролей та інші питання в Австралії жорстко регламентовані. До умов найму дитини пред'являються наступні вимоги:

1) дитина повинна супроводжуватися до місця, де відбудеться виконання, і додому батьками, іншими законними представниками, будь-яким дорослим, який відповідальний за дитину; дитина має знаходитися під достатньою і кваліфікованою турботою як в цьому місці, так і в домашніх умовах;

2) керівник Департаменту з благополуччя дітей попереджується про кожний випадок найму дитини одразу, як тільки це стає нагальною потребою;

3) ліцензія повинна бути доступна постійно для перевірки уповноваженою посадовою особою;

4) дитина повинна регулярно відвідувати школу протягом дії ліцензії;

5) дитина не повинна бути зайнята в шкільні години між 10:00 і 18:00;

6) дитина не повинна бути зайнята в нічному клубі або аналогічних місцях; або як акробат чи людина-змія;

7) дитина не може бути найнята, якщо відсутні належні умови для переодягання та туалет;

8) згода батьків потрібна обов'язково, і винагорода має бути не меншою ніж та, що була призначена.

Якщо дитина наймається на тривалий період, то наймачі зобов'язані забезпечити дитині навчання не менше 20 годин щотижня, і, як мінімум, половина цих годин має бути між 8:00 і 13:30 або не менше трьох разів на тиждень. Час роботи за наймом не може перевищувати 40 годин на тиждень. При цьому робочий тиждень рахується з понеділка по суботу, і щоденне навантаження не більше восьми годин, включаючи час шкільних занять. Якщо дитина задіяна під час шкільних занять, то має бути дуже серйозне обґрунтування для цього. І дитина не повинна ні за яких умов брати участь у виставах, в яких існує ризик заподіяння шкоди її життю і здоров'ю. Наймач несе відповідальність за заподіяння шкоди життю та здоров'ю дитини незалежно від вини. І якщо наймач не є батьком дитини, то він може бути зобов'язаний виплатити компенсацію батькам дитини, окрім компенсації самій дитині.

Подібні норми в українському законодавстві відсутні. Але вони необхідні. У Рекомендаціях про становище творчих працівників, прийнятих Генеральною конфедерацією ЮНЕСКО на XXI сесії в Белграді 27 жовтня 1980 р. [2], з огляду на специфіку дитини-артиста, державам-членам було рекомендовано брати до уваги положення Декларації ООН про права дитини (п. 3 розділу VI) [7]. Українському законодавцю варто було б розробити норми, що регулюють творчу діяльність малолітніх артистів-виконавців, керуючись рекомендаціями ЮНЕСКО та досвідом інших держав.

На нашу думку, залучення малолітньої дитини до творчої праці, до виконавства, на даному етапі, враховуючи недоліки трудового законодавства, доцільно врегулювати

цивільно-правовим договором. Укласти його мають батьки, а отже вони і передбачать у договорі ті умови, які найбільш вигідні для дитини, і контролюватимуть працю дитини, і захищатимуть її права. У цивільно-правовому договорі, на відміну від трудового, можуть бути вирішені питання про розподіл прав інтелектуальної власності, про винагороду за кожне конкретне виконання, про цивільно-правову відповідальність сторін, обов'язки батьків і наймача (наприклад, щодо супроводу малолітньої дитини в дорозі) тощо. Ніяких заборон щодо укладення подібних договорів законними представниками на користь малолітніх виконавців немає. Інша справа, що така практика в Україні не склалася, а законодавчо ні рекомендаційних норм, ні зобов'язуючих не закріплено. Тому рекомендуємо законодавцю надати (забезпечити) належні правові гарантії творчої праці малолітніх осіб, зокрема, виконавців. Для цього необхідно законодавчо передбачити обов'язковість укладення цивільно-правових угод в інтересах малолітніх осіб, які беруть творчу участь у створенні об'єктів права інтелектуальної власності разом з іншими фізичними особами (співтворецтво, співвиконавство) або самостійно (одноосібно) створюють об'єкти за замовленням, або за ініціативою роботодавця. Стороною таких договорів мають виступати батьки або інші законні представники малолітніх, а отже вони і передбачать у договорі ті умови, які найбільш вигідні для дитини, і контролюватимуть працю дитини, і захищатимуть її права.

Як впливає із ст. 32 ЦК України, неповнолітній виконавець наділений правом самостійно здійснювати особисті немайнові і майнові права інтелектуальної власності на виконання. Проте не кожний неповнолітній виконавець з цим завданням справиться. По-перше, різний рівень розвитку дітей, а тому у них може не вистачати відповідних знань і вмій, вони можуть бути ще не здатними у 14-16 років самостійно укласти угоди, виступати як позивачі і відповідачі. По-друге, надана законодавцем можливість здійснювати права на результати інтелектуальної діяльності не передбачає ніяким чином можливості вступити у правовідносини на етапі створення виконання, адже результату інте-

лектуальної діяльності ще немає. Зміст п. 2 ч. 1 ст. 32 ЦК ставить під сумнів самостійне укладення угод щодо створення виконання неповнолітніми [8]. Тому цілком законним і виправданим є укладення відповідних договорів в інтересах неповнолітніх їх батьками чи піклувальниками. Це посилить позицію захисту прав інтелектуальної власності дітей-виконавців.

Із сказаного слід зробити висновок, що достатні і дієві правові гарантії творчої праці малолітніх осіб напряму пов'язані із вдосконаленням трудового законодавства. Вважаємо за можливе запозичити досвід Австралії щодо ліцензування праці малолітніх артистів-виконавців. Потребують закріплення у вітчизняному законодавстві і норми про особливості праці малолітніх. Доцільно також законодавчо врегулювати загальні вимоги до укладення цивільно-правових договорів в інтересах малолітніх осіб та з неповнолітніми щодо створення виконань, здійснення прав інтелектуальної власності на виконання.

Ніяким чином не применшуємо роль трудового договору, яким також можна врегулювати відносини щодо створення виконання з неповнолітнім. На нашу думку, його змістом обов'язково мають охоплюватись умови про строки створення виконання, про порядок і умови підготовчої роботи (репетиції тощо), про винагороду неповнолітнього виконавця.

Поставлена у цій короткій статті проблема ще потребує дослідження.

Список використаних джерел:

1. *Пастухов В.П.* Праця – умова власності і основа її закономірності: до витоків та суті трудових правовідносин // Пульсар. – 2000. – № 9. – С. 64–66.
2. *Конституція України* від 28 червня 1996 року // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. *Цивільний кодекс України* від 16 січня 2003 року // ВВР України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.
4. *Кодекс законів про працю України* від 10 грудня 1971 р. // ВВР Української РСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
5. *Закон України* «Про авторське право і суміжні права» від 23 грудня 1993 року (у ре-

дакції від 11 липня 2001 року) // ВВР України. – 1994. – № 13. – Ст. 64; ВВР України – 2001. – № 43. – Ст. 214.

6. *Sharpe D. The Performing Artist and the Law.* – Sydney, 1985.

7. *Рекомендації про становище творчих працівників, прийняті Генеральною конфедерацією ЮНЕСКО на XXI сесії в Белграді 27*

жовтня 1980 р. // Авторське право і суміжні права. Законодавство і судова практика: зб. нормативних актів. – К., Юрінком Інтер, 2003. – 400 с. – С. 144–157.

8. *Цивільне право України: підручник: 2 ч.* / Д.В. Боброва, О.В. Дзера, А.С. Довгерт, В.М. Коссак, Н.С. Кузнецова. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 784 с.

Т.С. НОВАК,

викладач

(Національний університет біоресурсів і природокористування України)

ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ОХОРОНУ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Проголошення України правовою, демократичною державою висуває пріоритет людини як найвищої соціальної цінності. Разом з тим об'єктивні закони соціального співіснування людини спричиняють необхідність її участі у суспільному розподілі праці, невід'ємним атрибутом якого є індивідуальний трудовий внесок кожного учасника суспільних відносин. Тому на конституційному рівні серед низки прав і свобод людини закріплено право на охорону праці (ст. 43 Конституції України [1]), незалежно від громадянства, соціального статусу, певних переконань, роду занять, сфери економічної діяльності, в якій вона реалізує свої здібності. Водночас існують притаманні певним галузям економічної діяльності відмінності в реалізації права на охорону праці, зумовлені об'єктивними чинниками.

Однією з таких галузей є сільське господарство, що має ряд структурних, організаційних і технологічних особливостей, які накладають свій відбиток на реалізацію конституційного права особи на належні, безпечні та здорові умови праці, тобто на охорону праці. Водночас існує ціла низка проблемних питань які негативно впливають на ступінь дотримання права на охорону праці осіб у цій сфері.

Насамперед в результаті реформування аграрного сектору була майже повністю зруйнована існуюча за часів СРСР система управління охороною праці, з'явилися нові організаційно-правові форми сільськогосподарських підприємств (фермерські господарства, сільськогосподарські кооперативи), особливості діяльності яких не в повній мірі враховані в Кодексі законів про працю [2], Законі України «Про охорону праці» [3] та нормативних актах, прийнятих для його виконання. Так, незважаючи на вказівку у ч. 2 ст. 3 Кодексу законів про працю про те, що гарантії щодо охорони праці надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю, останнє орієнтоване в першу чергу на врегулювання відносин найманої праці і не враховує особливостей застосування праці, заснованої на членстві у фермерських господарствах, сільськогосподарських кооперативах.

Крім того, сільськогосподарському виробництву на даний час притаманне старіння основних фондів, зростаюча кількість фізично зношеного і морально застарілого обладнання, машин і механізмів, що не відповідають безпечним умовам праці, незабезпеченість працюючих засобами індивідуального захисту, значне послаблення виробничої

дисципліни. Характерними технологічними особливостями сільського господарства є сезонність, нерівномірна завантаженість працюючих протягом року, виконання робіт (скажімо в рослинництві) на великих територіях, під впливом можливих несприятливих погодних умов, постійний вплив фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, нервово-психічних шкідливих та небезпечних виробничих факторів.

Нарешті в умовах ринкової економіки пріоритетом власників сільськогосподарських підприємств часто є отримання прибутку за рахунок зниження витрат, в тому числі і на організацію належного рівня охорони праці. Як наслідок сільське господарство являється однією з найнебезпечніших галузей матеріального виробництва. Посилюється така ситуація недосконалістю нормативно-правового регулювання охорони праці в сільському господарстві. Причини цьому криються у застарілості, колізійності відповідних правових норм, переобтяженості надмірною кількістю галузевих нормативних актів, що зрештою призводить до ускладнення ефективного функціонування механізму правового регулювання у цій сфері.

Ведучи мову про стан правового забезпечення охорони праці за основними галузями сільського господарства варто зазначити, що у тваринництві на даний час по-перше, не регламентовані вимоги щодо охорони праці в козівництві, кролівництві та шовківництві; по-друге, вимоги щодо охорони праці у вівчарстві, конярстві та бджільництві потребують удосконалення у зв'язку з застарілістю положень «Правил охорони праці в сільськогосподарському виробництві» [4]; по-третє, вимоги щодо охорони праці в рибництві, встановлені нормативним актом, прийнятим в 1979 р. (!) («Правилами з техніки безпеки і виробничої санітарії на рибоводних підприємствах і внутрішніх водоймищах НПАОП 05.2-1.11-79» [5]), також не відповідають сучасним реаліям; по-четверте, відносно недавно прийняті нормативні акти з охорони праці у свинарстві [6], скотарстві [7], птахівництві [8] та звірівництві [9] теж потребують доопрацювання через наявність в їх текстах відсилань на нечинні документи (СНІП та ін.); по-п'яте, неправильним є закріплення сфери дії переважної більшості галузевих

нормативних актів із охорони праці у тваринництві тільки на найманих працівників.

Щодо галузі рослинництва, то даний час основним галузевим актом із охорони праці в цій галузі є «Правила охорони праці в сільськогосподарському виробництві», які містять посилання на 28 нечинних нормативних актів, тобто в будь-якому разі потребують перегляду та доопрацювання й на сьогодні не забезпечують належного правового підґрунтя для організації охорони праці в сільськогосподарських підприємствах галузі рослинництва. Викликає зауваження і виокремлення в окремий нормативний акт вимог безпеки праці під час виконання робіт у захищеному ґрунті [10], оскільки рослинництво як вид економічної діяльності включає в себе і вирощування сільськогосподарських культур у закритому (захищеному) ґрунті, тобто в теплицях. Крім того, аналіз змісту «Правил безпеки праці під час виконання робіт в захищеному ґрунті» НПАОП 01.1-1.02-01 показує, що з 63 нормативних актів, на які посилається даний документ, 11 на даний час є не чинними. Звернімо увагу також на застарілість нормативних актів у сфері правового регулювання застосування мінеральних добрив, якими регламентуються питання Це насамперед СП 1049-73 (ДНАОП 0.03-1.08-73) «Санітарні правила по зберіганню, транспортуванню і застосуванню мінеральних добрив у сільському господарстві» та «Правила техніки безпеки при роботі з водним аміаком (аміачною водою)» НПАОП 01.41-1.07-63. Прийняті відповідно у 1973 р. та 1963 р., ці нормативні акти, очевидно, потребують перегляду.

Отже, з метою підвищення рівня захищеності працюючих у сільському господарстві, зниження рівня виробничого травматизму, підвищення ступеня реалізації права на охорону праці осіб, зайнятих на роботах у сільському господарстві в першу чергу варто приділити увагу удосконаленню правової бази, яка створює підґрунтя для ефективного механізму правового регулювання охорони праці у сільському господарстві.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. *Кодекс законів про працю України*: затв. Законом УРСР від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

3. *Про охорону праці*: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

4. *Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві*. – К.: Форт, 2001. – 384 с.

5. *Про затвердження Правил з техніки безпеки і виробничої санітарії на рибоводних підприємствах і внутрішніх водоймищах* [Електронний ресурс]: наказ Мінрибгоспу СРСР від 1 листопада 1979 р. № 5. – Режим доступу: <http://normativ.com.ua>

6. *Про затвердження Правил охорони праці в тваринництві*. Свинарство: наказ Держнаглядохоронпраці України від 6 грудня 2004 р. № 269: [Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 15 лютого 2005 р. за № 227/10507] // Офіційний вісник України. – 2005. – № 8. – Ст. 454.

7. *Про затвердження Правил охорони праці в тваринництві*. Велика рогата худоба: наказ Держнаглядохоронпраці України від 6 грудня 2004 р. № 268: [Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 15 лютого 2005 р. за № 227/10506] // Офіційний вісник України. – 2005. – № 8, 11 берез. – Ст. 453.

8. *Про затвердження Правил охорони праці в птахівництві*: наказ Держгірпромнагляду від 6 жовтня 2008 р. № 213: [зар. в Міністерстві юстиції України 3 листоп. 2008 р. № 1067/15758] // Офіційний вісник України. – 2008. – № 86, 21 листоп. – Ст. 2904.

9. *Про затвердження Правил охорони праці для господарств звірівництва* [Електронний ресурс]: наказ Комітету по нагляду за охороною праці від 27 травня 1998 р. № 96. – Режим доступу: www.liga.net.

10. *Правила безпеки праці під час виконання робіт в захищеному ґрунті*: НПАОП 01.1-1.02-01 (ДНАОП 2.1.10-1.01-01) [Електронний ресурс]: [затв. Наказом Мінпраці України від 20 квітня 2001 р. № 184]. – Режим доступу: <http://normativ.com.ua>

М.І. СМОКОВИЧ,

кандидат юридичних наук, суддя, секретар Пленуму Вищого адміністративного суду України

ВИБОРИ ЯК СПОСІБ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Відповідно до статті 43 Конституції, проблеми застосування якої ми сьогодні обговорюємо, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а держава повинна створити умови для повного здійснення громадянами права на працю [1].

Статтею 38 Конституції України встановлено, що громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого само-

врядування. При цьому громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування.

Особливою, гібридною формою практичної реалізації процитованих мною норм є можливість зайняття громадянами України виборних посад в системі органів місцевого самоврядування.

Правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами України права на службу в органах місцевого самоврядування, загальні засади діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, їх

правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в органах місцевого самоврядування визначені у Законі України від 7 червня 2001 року «Про службу в органах місцевого самоврядування».

За визначенням, яке дається у статті 1 цього Закону, служба в органах місцевого самоврядування – це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеve самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом [2].

Посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

У відповідності до статті 3 Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» посадами в органах місцевого самоврядування є:

виборні посади, на які особи обираються територіальною громадою;

виборні посади, на які особи обираються або затверджуються відповідною радою;

посади, на які особи призначаються сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради на конкурсній основі чи за іншою процедурою, передбаченою законодавством України [2].

Виходячи із обраної тематики дослідження, нас цікавить лише перші два види посад:

1) посади, на які особи обираються безпосередньо територіальною громадою (сільський, селищний або міський голова);

2) посади, обрання на які проводиться відповідною радою з числа її депутатів (секретар сільської, селищної, міської ради; голова, перший заступник та заступник голови обласної ради; голова та заступник голови районної, районної у місті ради).

Згідно зі статтею 7 Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування визначається Конституцією України, законами України «Про місцеve самоврядування в Україні», «Про статус депу-

татів місцевих рад», «Про вибори депутатів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів», цим та іншими законами України.

На посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

Згідно зі статтею 7 Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування визначається Конституцією України, законами України «Про місцеve самоврядування в Україні», «Про статус депутатів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів», цим та іншими законами України.

Повноваження сільського, селищного, міського голови закінчуються в день відкриття першої сесії відповідної сільської, селищної, міської ради, обраної на наступних чергових місцевих виборах, або, якщо рада не обрана, з моменту вступу на цю посаду іншої особи, обраної на наступних місцевих виборах, крім випадків дострокового припинення його повноважень відповідно до частин першої та другої статті 79 цього Закону.

У разі звільнення з посади сільського, селищного, міського голови у зв'язку з достроковим припиненням його повноважень або його смерті, а також у разі неможливості здійснення ним своїх повноважень повноваження сільського, селищного, міського голови здійснює секретар відповідної сільської, селищної, міської ради. Секретар сільської, селищної, міської ради тимчасово здійснює зазначені повноваження з моменту дострокового припинення повноважень сільського, селищного, міського голови і до моменту початку повноважень сільського, селищного, міського голови, обраного на позачергових виборах відповідно до закону, або до дня відкриття першої сесії відповідної сільської, селищної, міської ради, обраної на чергових місцевих виборах.

Повноваження сільського, селищного, міського голови можуть бути припинені достроково у випадках, передбачених статтею 79 цього Закону, що має наслідком звільнення його з посади. Не пізніш як на п'ятнадцятий день після звільнення з посади або смерті сільського, селищного, міського голови особа, яка на цей час відповідно до закону

здійснює повноваження сільського, селищного, міського голови, звертається до Верховної Ради України з клопотанням щодо призначення позачергових виборів сільського, селищного, міського голови.

За приписами статті 50 Закону «Про місцеве самоврядування» секретар сільської, селищної, міської ради працює в раді на постійній основі. Секретар ради обирається радою з числа її депутатів на строк повноважень ради за пропозицією відповідного сільського, селищного, міського голови. Пропозиція щодо кандидатури секретаря ради може вноситися на розгляд ради не менш як половиною депутатів від загального складу відповідної ради у разі, якщо:

1) на день проведення першої сесії сільської, селищної, міської ради, обраної на чергових виборах, не завершені вибори відповідно сільського, селищного, міського голови;

2) рада не підтримала кандидатуру на посаду секретаря ради, запропоновану відповідним сільським, селищним, міським головою;

3) протягом тридцяти днів з дня відкриття першої сесії сільської, селищної, міської ради відповідний сільський, селищний, міський голова не вніс кандидатуру на посаду секретаря ради;

4) на наступній черговій сесії після виникнення вакансії секретаря ради у зв'язку з достроковим припиненням його повноважень відповідний сільський, селищний, міський голова не вніс на розгляд ради кандидатуру на посаду секретаря ради;

5) посада секретаря ради стає вакантною під час вакантності посади відповідного сільського, селищного, міського голови у зв'язку з достроковим припиненням його повноважень [3].

У разі, якщо рада не підтримала кандидатуру, внесenu на її розгляд не менш як

половиною депутатів від загального складу відповідної ради, наступну пропозицію щодо кандидатури секретаря ради вносить відповідний сільський, селищний, міський голова.

Секретар сільської, селищної, міської ради не може суміщати свою службову діяльність з іншою посадою, у тому числі на громадських засадах (крім викладацької, наукової та творчої роботи в позаурочний час), займатися підприємницькою діяльністю, одержувати від цього прибуток, якщо інше не передбачено законом.

Секретар сільської ради може за рішенням ради одночасно здійснювати повноваження секретаря виконавчого комітету відповідної ради.

Повноваження секретаря сільської, селищної, міської ради можуть бути достроково припинені за рішенням відповідної ради.

Судовий захист осіб, які займали ці посади, здійснюється в порядку, встановленому Кодексом адміністративного судочинства України [4].

Список використаних джерел:

1. *Конституція України* від 28 червня 1996 р. [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. *Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»* від 7 червня 2001 року // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175

3. *Закон України «Про місцеве самоврядування»* від 21 травня 1997 року // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.

4. *Кодекс адміністративного судочинства України* від 6 липня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–37 – Ст. 446.

ПРО ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ВЛАСНИКА ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

Виходячи із змісту ст. 97 Кодексу законів про працю України [1] та ст. 15 Закону України «Про оплату праці» [2], оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці. Гарантії своєчасної оплати праці закріплені і в ст. 22 цього Закону: «суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами»; і в ст. 24 цього Закону: «своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості».

Першочерговий порядок оплати праці є безсумнівним. Підтверджує це також і норма ст. 25 Закону «Про оплату праці», якою забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством. Несвоєчасна виплата заробітної плати є обмеженням права працівника на вільне розпорядження заробітком.

Першочерговий порядок виплати заробітної плати працівникам залишається обов'язковим і в разі банкрутства підприємства, що передбачено Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [3].

Відповідно до ст. 36 Закону України «Про оплату праці» за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміні-

стративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Виплата заробітної плати є обов'язком власника або уповноваженої ним особи (ст. 21, ст. 94 Закону «Про оплату праці»). Їх можна притягнути до відповідальності у разі невиконання заробітної плати працівникам за наявності вини. Отже, така умова підлягає з'ясуванню. Винними можуть бути і власник, і уповноважена ним особа. У такому випадку відповідатимуть обом.

На практиці неоднозначним є питання про встановлення власника юридичної особи. Чинний КЗпП застарів і не враховує сьогоденних реалій. Законодавчо у ряді випадків не визначено власників юридичних осіб або це і суперечить цивільно-правовим підходам. Наприклад, у акціонерного товариства є засновники і учасники-акціонери, але власниками акціонерного товариства вони не визначені. Більше того, учасники акціонерного товариства (аналогічно в ТОВ) не несуть відповідальності за боргами товариства, у тому числі по заробітній платі, а лише ризикують акціями (вкладами), тобто на їхнє майно, що знаходиться у приватній власності, звернення стягнення для погашення боргів товариства не допускається. У товаристві з додатковою відповідальністю передбачена обмежена додаткова субсидіарна відповідальність учасників за борги товариства (обмежена відповідно наперед визначеною сумою для кожного учасника, про що записано у статуті). Отже, у разі відсутності коштів для виплати заробітної плати найманих працівників у ТДВ його учасники відповідають своїми внесками до статутного (складе-

ного) капіталу, а при недостатності цих сум - додатково належним їм майном в однаковому для всіх учасників кратному розмірі до внеска кожного учасника. Граничний розмір відповідальності учасників передбачається статутом.

Це чітко врегульовано ЦК [4], Законами України «Про господарські товариства» [5] та «Про акціонерні товариства» [6]. У ТОВ, ТДВ та АТ обираються зборами посадові особи-керівники, а тому вони і уповноважені виплачувати заробітну плату найманим працівникам та несуть відповідальність за невідповідну заробітку, якщо у їх діях чи бездіяльності є вина.

Натомість, у командитному та повному товариствах учасники з повною відповідальністю несуть додаткову відповідальність за борги цих товариств. Це теж чітко встановлено Законом «Про господарські товариства». Тому, якщо такими товариствами наймалися для певних робіт працівники, заборгованість по оплаті їх праці, за відсутності коштів у товариства, мають погасити повні учасники. Таку ж відповідальність по оплаті праці несе і фізична особа-підприємець, яка залучала найманих працівників.

Відповідно до ст. 108 ГК України виробничий кооператив відповідає за своїми зобов'язаннями усім належним йому майном [7]. Його члени несуть субсидіарну відповідальність своїм майном у розмірі, не меншому їх пайового внеску, якщо більший розмір відповідальності не передбачено законом або статутом кооперативу. Отже, за недостатності майна у кооперативу для погашення заробітної плати найманих працівників (найманих працівників можливий, це не заборонено законом, хоча діяльність виробничого кооперативу базується на трудовій участі його членів), відповідні кошти у межах встановленого статутом розміру додаткової відповідальності члени кооперативу зобов'язані довести.

У ст. 113 ГК України визначено, що приватне підприємство діє на основі приватної власності фізичних чи юридичних осіб. Відповідно до ст. 65 ГК управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового

колективу. Власник здійснює управління безпосередньо або через уповноважені органи. Із змісту цих норм випливає, що про власника підприємства можна говорити, якщо він не передав своє майно підприємству у власність, а виділив його на праві оперативного управління чи господарського відання. Можна зробити висновок, що у цих випадках власник відповідає за борги підприємства, хоча законодавчо це не закріплено, за винятком норми ст. 77 ГК України про повну субсидіарну відповідальність держави за зобов'язаннями казенного підприємства. Якщо ж засновник передав підприємству майно на праві власності, то як самостійна юридична особа підприємство відповідає самостійно. Субсидіарна відповідальність для такого засновника законодавчо не передбачена.

Якщо йдеться про комунальні чи державні підприємства, їх власниками є держава та орган місцевого самоврядування. Відповідальність за своєчасність оплати праці у цих підприємствах несе уповноважена для управління підприємством особа (директор).

Як висновок, слід сказати, що в кожному конкретному випадку з врахуванням норм чинного законодавства (зокрема, спеціальних законів, наприклад, «Про фермерське господарство», «Про кооперацію», «Про господарські товариства» та ін.) по різному буде вирішуватись питання про відповідальність власника чи уповноваженої ним особи за правопорушення у сфері оплати праці.

Причинами несвоечасної оплати або невідповідної заробітку взагалі можуть бути об'єктивні причини (ринкові, політичні тощо). Наприклад, нинішня ситуація із сирзаводами в Україні теж призведе до збитків, відсутності коштів на підприємствах, що створить ситуацію затримки заробітної плати і т.п. Але перекладати вину на керівництво у даному випадку неправильно.

Список використаних джерел:

1. *Кодекс законів про працю України* від 10 грудня 1971 р. // ВВР Української РСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
2. *Закон України «Про оплату праці»* від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної

Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

3. *Закон України* «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».

4. *Цивільний кодекс* України від 16 січня 2003 року // ВВР України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.

5. *Закон України* «Про господарські

товариства» від 19 вересня 1991 року // ВВР України. – 1991. – № 49. – Ст. 682.

6. *Закон України* «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року // ВВР України. – 2008. – № 50–51. – Ст. 384.

7. *Господарський кодекс* України від 16 січня 2003 року // ВВР України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144.

В.В. СЕВРЮКОВ,

*кандидат юридичних наук (Інститут підготовки кадрів
Національної академії прокуратури України)*

ДО ПИТАННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Суспільний продукт, як правило, розподіляється за результатами праці кожного члена суспільства. Результативність роботи працівника прямо пов'язана з оплатою праці. Кращі результати праці повинні і краще оплачуватися, і стимулюватися.

Згідно ст. 97 КЗпП оплата праці працівників в Україні здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці [1]. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Заробітна плата є винагородою за виконану працю. У ст. 2 Закону «Про оплату праці» визначено структуру заробітної плати працівника, у якій виділено основну і додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати [2]. Слід зауважити, що до мінімальної заробітної плати, що є обов'язковою на всій території України державною соціальною гарантією, не вклю-

чаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. На жаль, роботодавці при формуванні заробітної плати, що не є мінімальною, досить обмежено нині використовують заохочувальні виплати. Склалася проблемна ситуація постійної офіційної, так би мовити, виплати мінімальної заробітної плати працівникам у приватному та колективному секторі економіки, а решти суми винагороди за працю – у конвертах. Така негативна практика позбавляє працівника і права на справедливую оплату праці, і права на повну оплату щорічної основної відпустки, і права на справедливий пенсійні виплати у майбутньому.

До прикладу, податківці Києва, в ході проведення перевірок автоперевізників з легалізації заробітної плати та зайнятості населення, проводили опитування водіїв щодо їх заробітної плати. Перевіряючи інформацію від п'яти водіїв столичного підприємства «В», які, за їхніми словами, щомісяця отримували в середньому 1300 гривень заробітної плати, податківці провели документальну перевірку зазначеного товариства. Як виявилось, кожен з водіїв працював на підприємстві без оформлених трудових відносин, до того ж двоє з них – вже більше 5 років. У відомостях підприємства на виплату заробітної плати і в податковій звітності за формою 1-ДФ вони не значилися. За результатами пе-

ревірки ТОВ «В» донараховано до сплати в бюджет майже 20 000 гривень податку на доходи фізичних осіб та штрафних санкцій. Виплачуючи заробітну плату найманим працівникам у «конвертах», керівництво ТОВ «В», а саме – 65 річний директор і його 33-річна дочка, яка виконувала обов'язки головного бухгалтера, допустили порушення законодавства про працю, за які ст. 172 Кримінального кодексу України передбачена кримінальна відповідальність. Зараз матеріали перевірки передані до прокуратури Деснянського району столиці для прийняття рішення щодо порушення кримінальної справи [3].

Генеральний директор аналітичного центру БЕСТ Валерій Гладкий причину виплати заробітної плати у конвертах пояснює метою підприємців мінімізувати свої податкові зобов'язання і підвищити конкурентні переваги. Він також вважає, що без легалізації заробітних плат в Україні держава не зможе вийти на європейський рівень соціального захисту населення. Як приклад, на який слід рівнятися, він вказує на групу СКМ, де в 2011 році середня заробітна плата перевищила 5,5 тис. грн, що у 2,1 рази перевищує середню заробітну плату в Україні (складає 2,6 тис. грн). Разом з тим, у 2011 році СКМ також інвестувала в органічний розвиток своїх активів 15,163 млрд грн. [4].

Якщо взяти до уваги показники оплати праці у Західній Європі, то, звичайно, виявимо великий дисбаланс не на користь України. За даними, опублікованими виданням *La Capitale*, година, проведена на робочому місці у Бельгії, «коштує» 39,30 євро, у Німеччині – 30,10 євро. Середня сума погодинної оплати на території Європи складає сьогодні 23,10 євро. Найнижчий рівень оплати зафіксований у Болгарії: 3,5 євро [5].

Аналізуючи річну динаміку середніх зарплат по Україні, можна прийти до висновку, що вона позитивна. Відповідно до останнього звіту Держслужби статистики за минулий 2011 рік середньомісячні оклади зросли на 17,5%. З урахуванням досить низької інфляції (близько 8%) виходить, що наші громадяни стали багатшими на 10%. Фактично це збільшення на 100 грн. до кожної заробленої тисячі. Правда, деякі експерти ставлять під сумнів інфляційні розрахунки Держстату. Наприклад, директор Інституту трансформа-

ції суспільства Олег Соскін переконаний, що відомство занижує реальні цифри. До того ж слід врахувати, що зростання споживчих цін склало не менше 16% [6]. На нашу думку, така динаміка не свідчить про реальне суттєве збільшення заробітних плат в Україні.

Низький рівень оплати праці є негативним чинником соціально-економічного розвитку України. Як зауважує С.А. Матюх, він руйнує процеси економічного зростання в країні, яке спостерігається в останні роки, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів та відтоку талановитих працівників за кордон. Низька заробітна плата не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації економіки, падіння інвестиційної активності [7].

Виходячи з досвіду країн ЄС, С.А. Матюх виділив конкретні форми різних моделей оплати праці, що застосовуються в країнах ЄС, зокрема: регулювання заробітної плати здійснюється за допомогою багаторівневої колективно-договірної системи; використовуються гнучкі форми оплати праці, у тому числі індивідуалізованої, погодинної та «участь в прибутках і капіталі»; враховуються при оплаті більш кваліфікована праця і рівень освіти працюючих; регулярно переглядаються і використовуються у мотиваційному механізмі нові форми оцінки праці для розвитку трудової активності. Як бачимо, більшість з перелічених моделей оплати праці узаконені та використовуються і в Україні (погодинна, договірна, індивідуальна). Інша справа, наскільки ефективно і повно «працюють» ці моделі у нашій державі. Скажімо, оплата праці з врахуванням участі працівника у прибутках і капіталі (*не плутати з учасником господарського товариства, який отримує прибуток відповідно до внесеного вкладу в капітал товариства*) майже не застосовується вітчизняними роботодавцями.

Окремо слід сказати про оплату праці представників національних меншин в Україні та мігрантів. Як правило, їм пропонують низькооплачувану роботу. Досить нерідкими є випадки примушування і до неоплачуваної праці. Телевізійна служба новин України оприлюднила таку інформацію стосовно мі-

грантів з Демократичної Республіки Конго, Молдови, Узбекистану, Чехії, Пакистану, включно і дітей [8]. Ці прикрі факти свідчать про відхід від принципу рівності в оплаті праці незалежно від расової та національної приналежності, що є прямим порушенням ст. 2-1 КЗпП України.

Окреслені проблеми потребують вирішення шляхом як вдосконалення чинного законодавства про працю із застосуванням нових європейських підходів до оплати праці, так і дотримання основних прав людини, зокрема, права на працю та її справедливую оплату.

Список використаних джерел:

1. *Кодекс законів про працю України* від 10 грудня 1971 р. // ВВР Української РСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
2. *Закон України «Про оплату праці»* від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
3. *У Києві за «тіньові» трудові відносини з працівниками посадовим особам загрожує кримінальна відповідальність* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/>

[ukrayina/u-kiyevi-pochali-sadzhati-za-zarplati-v-konvertah.html](http://ukrayina.u-kiyevi-pochali-sadzhati-za-zarplati-v-konvertah.html)

4. *Легалізація зарплат* в Україні виведе країну на європейський рівень соціальної захисти населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kontrakty.ua/article/45549>

5. *Скільки коштує година роботи* у країнах Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.ub.ua/39334-skilki-koshtue-godina-roboti-u-krayinah-evropi.html>

6. *Кому в Україні пощастило із зарплатою?* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://money-news.te.ua/2012/03/22/komu-v-ukrajini-poschastylo-iz-zarplatoyu/#more-4166>

7. *Матюх С.А.* Удосконалення оплати праці в Україні на основі використання досвіду країн Європейського Союзу: дис... канд. екон. наук: 08.00.07 [Електронний ресурс] / С.А. Матюх. – 2007. – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/339405.html>

8. *В Україні торгують африканцями, молдаванами і узбеками* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.tsn.ua/ukrayina/v-ukraine-torguyut-afrikancami-moldavanami-i-uzbekami.html>

В.М. ТУРСЬКИЙ,

адвокат, заслужений юрист України, Голова Всеукраїнської благодійної організації інвалідів та пенсіонерів «Обличчям до істини»

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ІНВАЛІДІВ НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

1. Обґрунтування конституційного права інвалідів на працю.
2. Основні докази державних гарантій та реального забезпечення права інвалідів на працю.
3. Незабезпечення підзаконними правовими актами конституційних гарантій прав інвалідів на працю.
4. Недосконалість чинного законодавства щодо захисту права інвалідів на працю.

5. Відсутність у інвалідів перспективи повноцінної реалізації права на працю через процвітання бізнесу на їх правах.

Актуальність проблеми права інвалідів на працю в Україні полягає в тому, що інвалід, як громадянин і носій конституційних прав, повинен мати закріплену в нормативно-правових актах достатню можливість скористатися проголошеними в державі правами громадян на працю і не відчувати

при цьому дискримінації до людей з інвалідністю. Владні структури вважають, що в Україні відсутня дискримінація, відсутні тортури, відсутній геноцид, але протилежну думку мають самі інваліди. При реалізації свого конституційного права на працю, інваліди стикаються з штучними перешкодами, що встановлені законними та підзаконними правовими актами.

Стан розробки проблеми в науці відрізняється від практики. Науковцями проводяться роз'яснення застосування науково-теоретичних підходів, а практика показує, що праця інвалідів має нестабільний характер.

У працях вчених не розкривається питання існуючих в Україні перешкод на реалізацію інвалідами прав на працю. Дискримінація, яка існує по відношенню до інвалідів, приховується і не відображається на сторінках наукових праць. Основна ідея дослідження полягає в тому, щоб висвітлити бар'єри, які є основними перепонами реалізації людьми з інвалідністю свого права на працю.

Історія України має свої правові факти з трудового права, які не згадує жодний підручник, жодний науковець з трудового права. Більше тисяч років існувала на Україні праця сліпих кобзарів та лірників. Але у грудні 1931 року радянська влада збирала 337 незрячих митців до Оперного театру у Харкові для того, щоб їх разом з неповнолітніми поводитирами розстріляти і знищити право працюючих сліпих разом з їхнім життям.

Після цієї події ЦК ВКПб «спускає» на місяць чотири постанови: «Про заборону жебрацтва», «Про обов'язкову реєстрацію музичних інструментів у відділах міліції та НКВС», «Про затвердження репертуару в установах НКО», «Положення про індивідуальну та колективну музично-виконавчу діяльність». Кобзарів уже не розстрілювали на місці, як раніше, їх зачиняли в холодній, не давали їсти-пити, а інструменти знищували [1].

Робітники з інвалідністю, що змушені за копійки гнути спину на підприємствах, заснованих організаціями інвалідів, сьогодні схожі на рабів, праця яких дістається роботодавцям замість роботи автоматів. Інваліди добровільно погоджуються на любую працю, не маючи надії на свою державу. Виняток

серед працюючих інвалідів складають вчителі, які мають право на секретаря-читця або сурдо-перекладача.

Наказ МОН для індивідуально кожного працюючого інваліда в освіті дає право мати відповідного помічника-секретаря.

На фоні безробіття інвалідів ганебним для України явищем є зловживання коштами, що виділяються для їх працевлаштування.

Бізнес, побудований на проблемі працевлаштування інвалідів, ґрунтується на збиранні і розподілі коштів за нестворені робочі місця для інвалідів. При прийнятті у 1991 році Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [2], ст. 19 цього Закону передбачала збір коштів Фондом соціальної захищеності інвалідів за нестворені встановленою квотою робочі місця для інвалідів, а ст. 20 цього Закону встановлювала направлення цих коштів на створення робочих місць для інвалідів.

Коли був включений механізм по збору коштів за нестворені робочі місця і реально з'явилися чималі кошти, ці кошти були спрямовані не на створення робочих місць для інвалідів, а за іншим призначенням. Були прийняті підзаконні акти, які спрямовували ці зібрані кошти через Фонд соціальної захищеності інвалідів до громадських організацій інвалідів.

Так було створено обов'язкові платежі для роботодавців, як новий податок за те, що не було працевлаштовано ними необхідної за квотою кількості інвалідів. Такі дурні гроші прийшлися до смаку їх безпосереднім отримувачам і вони через Верховну Раду неодноразово вдосконалювали і змінювали. ст. 19 та ст. 20 вище зазначеного Закону, поки не прийшли до стабільного розділу коштів, постійно стягуваних з роботодавців, але самі інваліди цих коштів не бачили і не бачать, бо вони до створення робочих місць відношення не мають, і на забезпечення їх права на працю зібрані кошти ніяк не поширюються.

Запроваджена квота не має реальної дії на працевлаштування інвалідів. Гоніння Фондом за роботодавцями, які не мають працевлаштованих за квотою інвалідів, стало прибутковою і вигідною. Чим більше юридичних осіб, тим більше стягується коштів. Інформація по розподілу зібраних за нестворені робочі місця для інвалідів мільйонів

гривень стала самою таємною інформацією в Україні. Ця тема в науці не обговорюється. Про цю тему не має офіційних публікацій, таку інформацію не знайдеш в Інтернеті.

Основою гарантій права на працю інвалідів є нормативно-правові акти. Закріплене у ст. 43 Конституції України, у Кодексі законів про працю та у Міжнародних конвенціях право на працю і реалії праці інвалідів в Україні суттєво відрізняються [3; 4; 5; 6; 7]. Гарантії, закріплені у вказаних актах, «розмиваються» у підзаконних документах, а отже часто залишається лише проголошеним право інвалідів на працю. Положення, якими регулюються відмивання коштів, закріплені у змінених і доповнених положеннях ст.ст. 19, 20 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та у відповідних постановках КМУ, Міністерства праці та соціальної політики України [8; 9; 10].

Великим бар'єром для реалізації права на працю людей з інвалідністю стає індивідуальна програма реабілітації інвалідів, що видають лікарі МСЕК, не компетентні у питаннях, пов'язаних з працею, яку може знайти собі інвалід [11; 12].

Індивідуальна програма реабілітації видається разом з встановленням групи інвалідності, і, хоч вона не обов'язкова для виконання самим інвалідом і несе рекомендаційний характер, але все ж вона для роботодавця має основне значення при оформленні трудового договору з інвалідом. Важко доказувати інваліду своє право на працю, коли лікарі не розуміють і не визнають сучасні технології, і на свій розум можуть заборонити людині без рук працювати нотаріусом, або юристом. А незрячій людині забороняють працювати з комп'ютером тільки через те, що вона не бачить [13; 14]. Індивідуальна програма для інваліда стає зачасти основною перешкодою для працевлаштування.

Суттєвою перешкодою для реалізації права на працю є неналежна для пересування інвалідів інфраструктура – транспорт, зупинки, неприбрані вулиці, відсутність дотримання правил використання громадського транспорту, облаштування вулиць та переходів і т. і.

Відсутність у державі офіційної реєстрації осіб з інвалідністю, які мають бажання працевлаштуватися, є також значною пере-

шкодою для реалізації права на працю інвалідами, тому що роботодавці не можуть підібрати і здійснити пошук необхідних для них працівників, які мають інвалідність, щоб їх працевлаштувати за встановленою законом квотою. Сказане свідчить про те, що гарантії права на працю, надані державою, недостатні і не реалізуються стосовно інвалідів. Отже, в межах чинного законодавства України важко або і неможливо захистити право інваліда на працю.

Роботодавці не висловлюють своє заперечення на існуючу практику існуючого податку, який не використовується для створення нових робочих місць для інвалідів, а йде на збагачення окремих структур, що побудували на правах інвалідів свій узаконений бізнес [15; 16].

Перспектива для інвалідів втілити своє право на працю відсутня через те, що бізнес на правах інвалідів на працю в Україні постійно вдосконалюється. І хіба зможуть добровільно відмовитися від потоків коштів спритні ділки, коли в державі нікому не має діла до якихось там прав інвалідів на працю. Новий трудовий кодекс, що має змінити нині діючий, не має завдань, як і діючий кодекс, регулювати питання зняття існуючих бар'єрів, які продумано допомагають одним шукати роботу, а іншим заробляти чималі кошти на порушенні прав інвалідів.

Практичне значення піднята тема може мати тільки тоді, коли суспільство стане на захист прав і законних інтересів не захищених верст населення, до яких відносяться і інваліди з їх правом на працю в Україні.

Як висновок слід сказати, що наука не займається достатнім висвітленням проблем, які є бар'єрами на шляху до реалізації інвалідами права на працю, а нормативно-правова база України відстає від запитів практики працевлаштування інвалідів, їх праці та захисту права на працю.

Список використаних джерел:

1. *Правознавство: навчальний посібник* / В.І. Бобир, С.Е. Демський, А.М. Колодій [та ін.]; за ред. В.В. Копейчикова. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 704 с.
2. *Закон України* «Про основи соціальної

захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. // ВВР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

3. *Конституція України* від 28 червня 1996 року // ВВР. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

4. *Кодекс законів про працю України* // ВВР. – 1971. – додаток до № 50. – Ст. 375.

5. *Міжнародна організація праці*. Конвенції та рекомендації: Т. I: 1919–1964 р.; Т. II: 1965–1999 р. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999.

6. *Резолюція 48/96* Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 року «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів».

7. *Консультативний комітет* Генеральної Асамблеї ООН «Всесвітня програма дій стосовно інвалідів» від 3 грудня 1982 року.

8. *Положення «Про порядок бронювання на підприємствах, організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту»* затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року № 578.

9. *Положення «Про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів»* затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 3 травня 1995 р. № 314 «Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів» На виконання постанови Верховної Ради України від 14 жовтня 1994 р. № 205 (205/94-ВР) «Про введення в дію Закону України «Про внесення змін до Закону Української РСР «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Українській РСР» (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 45, ст. 407).

10. *Положення «Про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, а також умови подання матеріальної допомоги в період професійної*

підготовки та перепідготовки» затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року № 578.

11. *Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про медико-соціальну експертизу і Положення про індивідуальну програму реабілітації та адаптації інваліда»* від 22.02.92 № 83 (83-92-п). Інформаційно-методичний посібник для лікарів МСЕК та ЛКК. – Дніпропетровськ, 1992.

12. *Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження критеріїв встановлення ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках, особливостей працевлаштування хворих та інвалідів»* № 238 від 05.08.98 р. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 жовтня 1998 р. за № 652/3092.

13. *Внесення змін і доповнень до Порядку встановлення ступеня втрати професійної працездатності у відсотках, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я* від 22.11.95 № 212.

14. *Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств»* // ВВР. – 1995. – № 4. – Ст. 28.

15. *Наказ Державної податкової адміністрації України «Про внесення змін до Порядку ведення і складання податкового звіту про прибуток, який звільняється від оподаткування, підприємств, що засновані всеукраїнськими громадськими організаціями інвалідів та майно яких є їх власністю, отриманий від продажу товарів (робіт, послуг), крім прибутку, одержаного від грального бізнесу»* № 222 від 01.06.2001. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 19 червня 2001 р. за № 525/5716.

**ТЕЗИ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ:
«СІМЕЙНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ
В СИСТЕМІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СІМЕЙНОГО
ЗАКОНОДАВСТВА»
(ДО 10-ОЇ РІЧНИЦІ ПРИЙНЯТТЯ)**

З.В. РОМОВСЬКА,

доктор юридичних наук, професор (Академія адвокатури України)

**СІМЕЙНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ Є ВЗІРЦЕМ
УШЛЯХЕТНЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО
РЕГУЛЮВАННЯ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН**

«Україна творить сімейне право Європи», – ці слова, виголошені 2007 року в Любліні на міжнародній конференції, засвідчують закріплення у Сімейному кодексі України досконалих ідей, які можуть зацікавити європейську законодавчу еліту. Йдеться, зокрема, про законодавче визнання природних прав на материнство та батьківство; розширення сфери регулювання особистих немайнових відносин; несповзну процедуру розірвання шлюбу судом; визнання права власності дітей на майно, призначене для їх розвитку; посилення охорони інтересів того з батьків, хто проживає з дитиною-інвалідом; звуження обсягу таємниці усиновлення; можливість усиновлення повнолітньої особи тощо.

До речі, саме Польща першою запозичила норму частини 5 статті 150 СК про заборону фізичних покарань дітей батьками та застосування ними інших видів покарань, які принижують людську гідність дитини.

Сімейний кодекс за ці роки зазнав численних змін. У сфері сімейних відносин

кожен народний депутат вважає себе спеціалістом, тому й продукували внесення до Кодексу змін чи доповнень часто без належного обґрунтування. Та і Міністерство юстиції України нерідко «підкидало» їм сумнівні ідеї, спрямовані на нівелювання того, що вважалося його здобутком.

Саме з його ініціативи Кодекс позбувся заручин, про які, до речі, не забули записати у своїх законах не лише молдавани, литовці, латиші та естонці, а й далекі від нас територіально грузини. Для полегшення життя службовців було виключено норми про урочистість реєстрації шлюбу, про засвідчення розірвання шлюбу судом свідцтвом про розірвання шлюбу. Позбувся Кодекс і ст. 117, яка допускала можливість поновлення шлюбу після його розірвання.

А чого вартувало встановлення у статті 211 СК максимальної вікової межі у 45 років між дитиною і особою, яка бажає її усиновити. Конституційний Суд України, при всій повазі до нього, без належного обґрунту-

вання постановив рішення про конституційність цієї норми, всупереч позиції доповідача у справі, не побачивши у цій зміні ознаки дискримінації за віком. Адже ніхто не може сказати наперед скільки людині судилося жити і чи завжди молодший переживе старшого, та й чи завжди молодший буде кращим батьком чи матір'ю для сироти.

На вимогу Ради Європи шлюбний вік для жінок було піднято до 18 років. Тоді чому б, якщо слідувати логіці однаковості (рівність і однаковість не є тотожними поняттями), не поширити на жінок загальний військовий обов'язок, «спустити» їх у шахти чи урівняти максимальну вагу вантажу, яку могли б підняти на роботі жінки і чоловіки?

Не було враховано інтереси жінки, яка завагітніла, скажімо, у 14 років, адже завдяки змінам, внесеним у ст. 23 СК, право на шлюб суд зможе надати їй тепер лише у разі досягнення 16 років. Та чи не передумає за цей час щодо шлюбу батько дитини? Водночас, невже суспільству буде легше від того, що два роки їй доведеться жити у не вельми престижному для багатьох жінок статусі одинокі матері.

Верховна Рада взяла на озброєння гасло «чотирнадцятирічні не готові до шлюбу» і без жодних вагань проголосувала за цю новелу, «підстригши» тим самим усіх на один манер.

Наявність численних фактів життя «на віру», як говорили раніше, тобто фактичних шлюбів чи цивільних шлюбів, як говорять сьогодні, уже нікого не дивує, ніхто на таких людей не тикає пальцем і не оглядається за ними. Отже, маємо своєрідну суспільну норму, суспільну усталеність, яка ґрунтується на визнанні права особи на свободу, права на сім'ю, на вибір супутника свого життя, зрештою – на народній філософії: «як постелиш, так і виспишся».

У цьому контексті ст. 3 СК, яка закріпила підстави створення сім'ї, та ст.ст. 74, 91 СК, які врегулювали матеріальні стосунки у «цивільному шлюбі», є конкретизацією конституційної заборони дискримінації людей за будь-якими ознаками. А проголошений в Основному законі державний захист сім'ї не може стосуватися лише сімей, заснованих на зареєстрованому шлюбі. Отже, названі вище норми Кодексу є конституційними, тому іде-

ологічні претензії до них (мовляв, кидають суспільство в безодню аморальності) слід би давно припинити.

Не можу сприйняти і огульних, без жодного соціологічного дослідження звинувачень на адресу Сімейного кодексу в тому, наче саме він призвів до різкого зростання кількості цивільних шлюбів. Але ж люди, до того ж не лише молоді, влаштовують своє особисте життя у такий спосіб не тому, що начиталися цього Кодексу і зраділи від райдужної перспективи стати співвласником нажитого майна (до речі, спільна сімейна власність була встановлена ще Законом України «Про власність» 1991 р.), а тому, що знизився рівень батьківського контролю за поведінкою молоді, що життя без зареєстрованого шлюбу вони часто вважають специфічною підготовкою до «законного» шлюбу, «перевіркою на придатність» свого «партнера», що штамп у паспорті не вважають запорукою довговічності шлюбу, що життя без шлюбу і без вінчання перестало вважатися аморальним.

Отже, норми Кодексу про спільну сумісну власність чи про аліменти у разі тривалого спільного проживання не можна вважати причиною цього суспільного явища.

Не можу погодитися з позицією вищих судових інстанцій, згідно з якою спільна сумісна власність жінки та чоловіка, які проживають однією сім'єю, але без шлюбу, виникає лише у разі визнання судом факту такого проживання. До того ж, йдеться не про один судовий процес, а про два. Тобто позовна заява про визнання права спільної сумісної власності може бути подана лише тоді, коли вступило в законну силу рішення суду про встановлення факту проживання однією сім'єю.

Гострою залишається в Україні одвічна проблема батьків і дітей. На тлі збільшенні кількості дітей, народжених батьками, які не перебувають у шлюбі, залишається невисокою кількість судових справ про визнання батьківства. Це зумовлено, зокрема, тим, що добиватися цього не завжди економічно вигідно. Для багатьох матерів вигідніше мати статус одинокі матері і одержувати соціальну допомогу на дитину. Саме цей економічний інтерес зумовлює часто цілеспрямовану відмову від реєстрації шлюбу.

Економічний інтерес нерідко бере гору під час подання заяви про позбавлення од-

ного з батьків чи обох батьківських прав. Адже у разі задоволення позову дитина матиме статус позбавленої батьківського піклування і, отже, матиме право на соціальну допомогу.

Дуже неоднозначною виявилася практика застосування тих статей Кодексу, які визначили право дітей на утримання.

Можна з сумом констатувати, що завдяки позиції вищих судових інстанцій судова практика стала на бік платників аліментів у питанні щодо визначення розміру аліментів і на бік стягувачів – стосовно механізму нарахування пені на невиконання рішення суду.

Суди нехтують тим очевидним для усіх фактом, що у багатьох випадках лише частина заробітної плати виплачується відкрито, а решта – в конвертах, тобто не обліковується; що позивачі об'єктивно нездатні зібрати докази на підтвердження того, що відповідачі отримують доходи від будинків, автомобілів та земельних ділянок. «Позивачка не довела, що відповідач, маючи шість легкових і два вантажні автомобілі, а також земельні ділянки біля Києва, отримує від них доходи»; «позивачка не довела, що, маючи квартиру в Ятлі, відповідач одержує від її оренди такий дохід, який дозволив би йому надавати утримання двом дітям по 1000 грн» – такі аргументи, що містяться у рішеннях судів усіх рівнів, засвідчують потребу сутнісних змін.

Сам факт володіння ліквідним майном (будинками, земельними ділянками, автомобілями) засвідчує достатній рівень матері-

ального забезпечення. Взяти цю обставину до уваги примушує суд п. 3 ч. 1 ст. 182 СК. Якщо відповідач з невідомої причини не отримує доходів від такого майна, рішення суду про стягнення з нього аліментів у розмірі, достатньому для забезпечення розвитку дитини, повинно бути стимулом до здачі його в оренду чи навіть відчуження.

Гострою є проблема нарахування пені за невиконання рішення суду про стягнення аліментів. Так, за наявності заборгованості протягом півтора року у 16 тис. грн суд стягнув з батька дитини пеню близько 30 тис. Причому чимало судів так і не збагнули механізму її нарахування.

Якщо, скажімо, аліменти присуджено у твердій грошовій сумі – 1000 грн, то пеня за прострочення за один день становитиме 10 грн (1%). Якщо прострочення тривало, наприклад, 100 днів, пеня за весь цей час становитиме 1000 грн. За такою самою методикою слід вираховувати пеню і в разі присудження аліментів у частці від доходу.

Практика нарахування судами пені за принципом «снігової кулі» суперечить не лише ч. 1 ст. 61 Конституції України, а й ч. 2 ст. 550 ЦК, згідно з якою проценти на неустойку не нараховуються.

Сімейний кодекс України – документ великої виховної сили, спрямований на утвердження цінності сім'ї для всього суспільства і для кожного з нас, на утвердження в ній такого порядку, який допомагав би кожній людині бути щасливою.

ПРОФ. Д-Р ЕКАТЕРИНА МАТЕЕВА*

(Софійський університет імени Св. Климента Охридського)

ДОГОВОРНИЙ РЕЖИМ ІМУЩЕСТВА СУПРУГОВ В РЕСПУБЛИКЕ БОЛГАРИЯ

1. Новый Семейный кодекс (СК) Республики Болгарии с 2009 г.¹ сделал радикаль-

ную реформу в регулирование прав супругов на принадлежащее им имущество. В отличие от ранее действовавших Семейных кодексов с 1968 г. (см. ст. 13–14) и 1985 г. (см. ст. 19–

¹ * Доктор права, профессор Гражданского и семейного права в Юридическом факультете Софийского университета имени Св. Климента Охридского, руководитель кафедры Гражданскоправовых наук.

Обн., Государственная газета № 47, 23. 06. 2009 г., в силу с 1. 10. 2009 г., изм. и доп., № 74/2009 г., № 82/2009 г.

30), которые императивными нормами регулировали имущественные права и обязанности супругов как на добрачное имущество, так и на имущество, приобретенное ими в браке, ст. 18 СК предоставляет супругам возможность самим определить свои имущественные правоотношения. СК определяет три разных режима для имущества супругов – законный режим совместной общности (см. ст. 21–32), законный режим раздельности (см. ст. 33–36) и договорный режим (см. ст. 37–43), предоставляя супругам право выбора между ними². Это возможность выбора не предоставлена только несовершеннолетним и поставленным под попечительство лицам (см. ст. 18, абз. 2 in fine СК). По отношению таких супругов применяется ex lege законный режим совместной общности.

Так как в имущественных правоотношениях супругов правовое значение имеют такие факторы как время и источники приобретения имущества, выбирая договорный режим супруги имеют широкие возможности самостоятельно определить в брачном договоре свои имущественные правоотношения, исходя из своих актуальных интересов и конкретных обстоятельств. Таким образом супруги могут отступить от режима общей (совместной) неделимой собственности без определения долей (см. ст. 21–32), который автоматически начинает действовать с момента заключения брака, если вступающие в брак совершеннолетние и дееспособные лица и не выбрали иного режима (см. ст. 18, абз. 2 СК).

2. По болгарскому праву брачный договор – это специфичный гражданско-правовой договор, особенностями которого являются его субъектный состав, его форма и порядок заключения, а также его содержание и предмет³.

Субъектами брачного договора могут быть только две категории физических лиц: супруги и лица, вступающие в брак (см. ст. 18, абз. 2 и 4 и ст. 37, абз. 2 и 3 СК). Брач-

ный договор может быть заключен как до государственной регистрации заключения брака, так и в любое время в период брака (см. ст. 37, абз. 3 СК). В случаях, когда брачный договор заключается перед вступлением в брак, он вступает в силу только с момента заключения брака и должен быть указан в акте бракосочетания (см. ст. 40, абз. 1 в связи с ст. 9, абз. 2 СК). С этой точки зрения заключение брачного договора перед вступлением в брак можно рассматривать как договор с отлагательным условием. Брачный договор может быть заключен только дееспособными лицами (см. ст. 37, абз. 2 СК). Недееспособные – могут пользоваться только законным режимом супружеской имущественной общности (см. ст. 21–32 СК).

Порядок заключения брачного договора требует соблюдения письменной формы и нотариального удостоверения подписей и содержания договора, а также и личного присутствия сторон (супругов). Брачный договор, заключенный с нарушением условий о форме, является абсолютно ничтожным (см. ст. 26, абз. 1 Закона об обязательствах и договорах). Брачный договор должен быть зарегистрирован в Реестре имущественных отношений супругов согласно ст. 19, абз. 1 СК, а если договор касается недвижимого имущества, то он должен быть зарегистрирован и в имотном реестре (см. ст. 39, ал. 2 СК). По болгарскому праву свободный доступ заинтересованных лиц для ознакомления с содержанием брачного договора необеспечен.

Содержанием брачного договора является установление того или иного правового режима имущества супругов⁴. Круг вопросов по поводу имущества супругов охватывает несколько видов имущественных отношений:

- На первом месте, супруги вправе определить свои права по отношению **имущества, нажитого ими в браке** (см. ст. 38, абз. 1, п. 1 СК). По брачному договору оно может считаться находящимся в совместной, долевой или раздельной собственности супругов. Можно также определить, что установленный законом

² См. *Ненова, Л., Семейно право. Книга първа. Нова редакция проф. д-р М. Марков, Софи-Р, С. 2009 г., с. 225 и сл.; Матеева, Ек., Семейно право на Република България, ВСУ «Черноризец Храбър», С., 2010 г., с. 98 и сл.*

³ См. *тоже Цанкова, Ц., Марков, М., Станева, А., Тодорова, В., Коментар на новия Семейен кодекс, ИК «Труд и право», С., 2009 г., с. 105–136.*

⁴ См. *Станева, А., Брачният договор по новия Семейен кодекс, Сиела, С., 2009 г., с. 30–54.*

режим общности или раздельности будет распространяться только на отдельные объекты или применяется лишь к отдельным видам имущества. Это значит, что супруги вправе установить режим, сочетающий отдельные признаки раздельности и общности. Напр., недвижимость или имущество, используемое для предпринимательской деятельности, может находиться в раздельной собственности, а движимые вещи и текущие доходы – в общей собственности супругов.

- На втором месте, супруги вправе определить свои права по отношению **добрачного имущества** (см. ст. 38, абз. 1, п. 2 СК). *Особенность болгарского права, что на добрачное имущество супругов или на отдельные его объекты не может распространиться законный режим общей совместной собственности.* Это не допускается императивной запретительной нормой ст. 38, абз. 2 СК. Клауза в этом смысле была бы абсолютно ничтожна.
- На третьем месте супруги вправе определить свои **права по управлению и распоряжению общим и личным имуществами**, вкл. семейным жилищем (см. ст. 38, абз. 1, п. 3 СК). Супруги могут в брачном договоре определить, что они будут управлять общим имуществом совместно и подписывать все договоры по распоряжению имуществом по взаимному согласию. Они могут определить конкретные объекты, которыми они будут управлять и распоряжаться раздельно. Но супруги могут установить, что доверяют друг другу управление и распоряжение общим имуществом и каждый из них вправе действовать за другого.
- Далее, супруги могут определить свои **права и обязанности по распределению семейных расходов** (см. ст. 38, абз. 1, п. 4 СК). Эти положения могут относиться не только к повседневным расходам, но и к расходам на содержание общего или

личного имущества и на погашение кредитов, к расходам на улучшение отдельных объектов, на обучение супругов или детей и так далее.

- Важной частью содержания брачного договора есть также определение **имущественных отношений в случае расторжения брака** (см. ст. 38, абз. 1, п. 5 СК). Здесь включаются обязательства, специально предусмотренные на случай расторжения брака. Возможно, например, определить, что в случае расторжения брака один из супругов будет иметь право выбора определенной части из общего имущества или имеет право на большую часть из общего имущества. Включение таких условий целесообразно, когда один из супругов в период брака не имел своего личного дохода, а занимался только домашним хозяйством и уходом за детьми, а другой супруг занимался предпринимательской деятельностью и у него были большие доходы.
- На следующем месте супруги могут предусмотреть специальные **условия по взаимному содержанию и по содержанию детей** (см. ст. 38, абз. 1, п. 6 и 7 СК). Условия по содержанию детей не могут противоречить минимальным требованиям о размере и уплате алиментов, предусмотренные в ст. 142, абз. 2, 143, 144, 146, 147, 148 и другие СК.

В СК предусмотрены **общие и специальные ограничения свободы брачного договора**.

- Брачный договор не должен противоречить императивным нормам закона и добрым нравам (см. ст. 43, абз. 1 СК в связи с ст. 26, абз. 1 Закона об обязательствах и договорах). Он не должен нарушать основополагающие нормы семейного права, а также и принципы семейного законодательства (равноправие супругов, особая забота о детях, добровольность брачного союза и другие – см. ст. 2 СК). Отсюда следует, что брачным договором не может быть

предусмотрена обязанность, которая поставит одного из супругов в крайне неблагоприятное положение – напр., обязанность одного супруга передавать в собственность другому все нажитое во время брака имущество или все получаемые доходы или ограничение права нетрудоспособного нуждающегося супруга на получение алиментов от другого супруга.

- Брачным договором не могут быть предусмотрены обязанности, касающиеся личных неимущественных отношений между супругами или их прав в отношении детей. Это следует *per argumentum a contrario* из ст. 38, абз. 1 СК. Например, супруги не могут в брачном договоре предусмотреть формы участия в воспитании детей или в уходе за ними; можно только оговаривать несение расходов на воспитание и обучение детей или иными имущественными правами и обязанностями супругов, поскольку это не противоречит нормам Семейного кодекса (см. ст. 38, абз. 1, п. 8 СК).
- Ограничения свободы брачного договора вытекают также из ст. 38, абз. 3 СК. В отличие от германского, австрийского и швейцарского законодательства *брачным договором не можно оговаривать разпоряжения mortis causa*. Такие брачные контракты как ‘Ehe-und Erbverträge’ вполне незнакомые болгарскому праву. Нельзя также принять на себя обязательство, ограничивающее свободу завещания (так называемые ‘contracts to make or not to make a will’). Право наследования и право завещания предусмотрены законом и входят в содержание правоспособности физических лиц по болгарскому праву (см. ст. 17, абз. 1 Конституции и ст. 13–14 Закона об наследстве). А, как известно, гражданско-правовыми актами нельзя оговаривать лишение или ограничение правоспособности и дееспособности физических лиц, потому что они регулируются импе-

ративными нормами закона. Недопустимо и установленное договором лишение супруга права наследования по закону и права обязательной доли (см. ст. 9 и ст. 28–29 Закона о наследстве). Брачным договором можно только оговаривать неравные доли супругов в общем имуществе в случае прекращения установленной договором имущественной общности (см. ст. 38, абз. 3, предложение второе СК).

- Из императивной запретительной нормы ст. 38, абз. 2 СК вытекает вывод, что на добрачное имущество супругов или на отдельные его объекты не может распространиться законный режим общей совместной собственности.
- Наконец, брачным договорам нельзя затрагивать права третьих лиц, приобретенные ими до заключения договора (см. ст. 40, абз. 2 СК). Эта запретительная норма охраняет сигурность гражданского оборота на случае, когда супруги определили, что брачный договор, заключен во время брака, будет иметь действие *ex tunc*. Такая возможность вытекает принципиально из ст. 40, абз. 1 СК.

3. Если иное не предусмотрено в брачном договоре, он производит действие *ex tunc*⁵. Это действие прекращается автоматически, *eo ipso*, с момента прекращения брака (см. ст. 40, абз. 1 СК). Исключения составляют обязательства супругов, специально предусмотренные ими на случай расторжения брака, как обязательства по разделу общего имущества, о предоставлении содержания супругу и детям и так далее (см. ст. 42, абз. 1, п. 3 СК).

Внесудебное изменение и прекращение брачного договора всегда возможно по соглашению супругов (см. ст. 41, абз. 1 и ст. 42, абз. 1, п. 1 СК). Это проявление принципа свободы договора в гражданском праве. Соглашение об изменении или прекращении брачного договора имеет правовое значение лишь при соблюдении супругами формы

⁵ См. Станева, А., *Брачният договор по новия Семейен кодекс, цит. съч., с. 25 и сл.*

действительности брачного договора, указанной в ст. 39, абз. 1 СК. Обязательства супругов считаются прекращенными или измененными с момента заключения соглашения об изменении или прекращении договора, если иное не установлено соглашением сторон. При этом надо соблюдать норму ст. 40, абз. 2 СК, согласно которой соглашением об изменении брачного договора нельзя затрагивать права третьих лиц, приобретенные ими до заключения соглашения (см. ст. 41, абз. 2 СК). После прекращения брачного договора супруги вправе выбрать законный режим общности или раздельности или в любой момент заключить новый брачный договор, иначе начинает действовать законный режим совместной общности супругов (ст. 21–32 СК). Этот вывод следует из ст. 42, абз. 1, п. 1 in fine СК.

Специальное основание судебного прекращения брачного договора предусмотрено в ст. 42, абз. 1, п. 2 СК. Таким основанием является существенное изменение обстоятельств, из которых стороны исходили при заключении договора. При этом суд должен установить, что в условиях этого изменения обстоятельств брачный договор составляет серьезную угрозу для интересов супруга, несовершеннолетних детей или для семьи в целом. В законе нет указания, какое изменение обстоятельств признается существенным, но мы считаем, что обстоятельства должны были измениться настолько, что если бы стороны могли разумно предвидеть это, то договор вообще не был бы ими заключен или был бы заключен на значительно отличающихся условиях – напр., радикальное изменение материального, социального или семейного положения сторон.

При прекращении брачного договора судебным решением обязательства супругов прекращаются с момента вступления решения суда в законную силу.

Прекращение брачного договора надо отличать от расторжения договора судом по требованию исправной стороны на основании ст. 42, абз. 2 в связи с ст. 87, абз. 1 Закона об обязательствах и договорах. Эта возможность применяется, когда другой супруг виновно не исполняет свои договорные обязанности, вытекающие из брачного договора. Полное или частичное расторжение

постановляется судом только если оно не будет противоречить принципам Семейного кодекса и добрым нравам (*boni mores*). В таком случае расторжение производит действие только *ex nunc*. Это значит, что с момента вступления решения суда в законную силу права и обязанности супругов прекращают действовать (см. ст. 42, абз. 2, предложение второе СК).

4. Брачный договор, который был заключен с нарушением требований закона, является недействительным – ничтожным или оспоримым. Основания признания брачного договора недействительным – это общие основания недействительности гражданско-правовых договоров, перечисленные в ст. 26–33 Закона об обязательствах и договорах. Они найдут соответственное приложение к брачным договорам (см. ст. 43, абз. 1 СК).

Из общих оснований признания брачного договора **ничтожным** наибольшее практическое значение имеют несоблюдение формы действительности договора; липса согласия; незаконное содержание договора или противоречие добрым нравам и заключение договора недееспособном лицом. Ничтожный брачный договор не влечет тех правовых последствий, на которые он был направлен и этот эффект наступает с момента заключения договора. Такой договор ничтожен *ab initio* и не требует судебного признания его недействительным. Последствием такого договора является возврат каждой стороной всего полученного по сделке (см. ст. 34 и ст. 55, абз. 1, предл. первое Закона об обязательствах и договорах). Ничтожность брачного договора можно быть релевирована бессрочно, а для исков о применении последствий ничтожных сделок (иск об возврате всего полученного по сделке) законом установлен 5-летний срок исковой давности, который начинается со дня заключения ничтожного договора. Последствия ничтожности проявляются *erga omnes*.

Часто только некоторые условия брачного договора являются ничтожным. Тогда брачный договор сохраняет свое действие в остальной части. В соответствии со ст. 26, абз. 4 Закона об обязательствах и договорах недействительность части сделки не влечет за собой недействительность прочих ее частей, если можно предположить, что сделка

была бы совершена и без включения недействительной ее части.

Брачный договор является **оспоримым**, если при его заключения были нарушены условия о свободе волеизъявления. В этом случае он может быть признан судом недействительным по требованию супруга, чья воля опорочена. К таким гипотезам относятся брачные договоры, заключенные под влиянием заблуждения, имеющего существенное значение (ст. 28 Закона об обязательствах и договорах), обмана (ст. 29 Закона об обязательствах и договорах), угрозы (ст. 30 Закона об обязательствах и договорах), а также и сделки, заключенные лицом, не способным понимать значения своих действий или руководить ими (ст. 31 Закона об обязательствах и договорах). Брачный договор является оспоримым и если содержит так называемые «кабальные условия», т.е. такие условия, которые ставят супруга в крайне неблагопри-

ятное положение (ст. 33 Закона об обязательствах и договорах). Иск о признании брачного договора недействительным вправе предъявить только супруг, в чьей правовой сфере наступили эти неправомерные юридические факты. Срок давности для оспаривания таких недействительных сделок установлен в три года (см. ст. 32, абз. 2, предл. первое Закона об обязательствах и договорах), а в случаях «кабальных» условий – в один год (см. ст. 33, абз. 2 Закона об обязательствах и договорах). Судебное решение имеет действие *ex nunc* (см. ст. 43, абз. 2 СК). Это значит, что с момента вступления решения суда в законную силу права и обязанности супругов из брачного договора прекращают действовать. Супруги вправе выбрать законный режим общности или раздельности или в любое время заключить новый брачный договор, иначе начинает действовать законный режим совместной общности супругов (ст. 43, абз. 2 СК).

Л.Д. БИЛИК,

викладач (Академія адвокатури України)

СТАБІЛЬНІСТЬ СІМЕЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Сімейне право стосується всіх, без винятку, з моменту народження, бажасмо ми цього, чи ні, а тому сімейне законодавство, як ніяке інше, потребує стабільності.

Але забезпечити її складно, оскільки сімейні правовідносини доволі рухливі, бурхливо розвиваються і потребують законодавчого закріплення. Дуже складно, взагалі, сімейні правовідносини запроторити в жорсткі законодавчі рамки, оскільки, в першу чергу – це реалізація особистих немайнових прав, це відносини, що виникають з почуттів і кровного споріднення, тому вони в більший мірі регулюються нормами моралі, звичаями і традиціями. Це дуже давня галузь права, оскільки вважається, що з сім'ї виникла держава. Але родинні відносини розвиваються, а з ними повинно розвиватись і право.

Так, наприклад, багато людей на сьогодні організують своє сімейне життя без реєстрації шлюбу, при цьому створюючи повно-

цінну сім'ю, в якій народжуються і зростають діти. Правовідносини, як виникали між членами такої сім'ї стали потребувати законодавчого врегулювання. Тому в Сімейному кодексі України (далі СК України) поряд з іншими підставами виникнення сім'ї, такими, як шлюб, кровне споріднення, усиновлення, були зазначені також інші підстави, не заборонені законом і такі, що не суперечать моральним засадам суспільства. Продовжуючи цю позицію, законодавець в нормах Сімейного кодексу майже прирівняв в правах і обов'язках жінку і чоловіка, які проживають однією сім'єю без реєстрації шлюбу з подружжям. Ці особи також мають право на спільну сумісну власність, аліменти. Хоча зрівняти їх повністю неможливо, на сьогодні вони більш захищені.

Щодо обов'язків батьків, які не перебувають у шлюбі, законодавець логічно додав у ст. 143 СК України до обов'язку матері за-

брати дитину з пологового будинку, обов'язок батька, який не перебуває у шлюбі з матір'ю дитини, батьківство якого визначено у свідоцтві про народження дитини або визнано за рішенням суду, забрати дитину для утримання та виховання з пологового будинку або з іншого закладу охорони здоров'я, якщо цього не зробила мати дитини. У разі якщо батько не перебуває у шлюбі, він набуває статусу одинокого батька

До СК України з моменту його прийняття було внесено досить багато змін (на підставі 28 законів). Останні відбулися зовсім недавно 15.03.2012 р. і стосувалися підвищення шлюбного віку та зрівняння його для жінки і чоловіка, які тепер можуть укласти шлюб з 18 років. Поставити ж питання перед судом про надання права на шлюб тепер можливо лише з досягненням шістнадцяти років (до змін це було можливо з чотирнадцяти років). Чи виправдані такі зміни покаже час. Хочу лише зазначити, що змінивши ст. 22 СК України, законодавець не зважив на те, що в інших статтях, де йдеться про жінку і чоловіка, жінку відповідно до українських традицій було поставлено на перше місце як берегиню родини, і першим зазначив чоловіків.

На підставі Закону України «Про внесення зміни до статті 61 Сімейного кодексу України щодо об'єктів права спільної сумісної власності подружжя» від 11 січня 2011 р. ст. 61 Сімейного кодексу України доповнено частиною п'ятою такого змісту: «5. Об'єктом права спільної сумісної власності подружжя є житло, набуте одним із подружжя під час шлюбу внаслідок приватизації державного житлового фонду...».

З такими змінами не можна погодитись, оскільки держава надала право кожному громадянину безоплатно отримати житло у власність і кожен, не залежно від перебування в шлюбі, може скористатися цим правом чи не скористатися.

Ст. 5 Закону України «Про приватизацію державного житлового фонду» визначає порядок розрахунків при приватизації квартири (будинку), житлового приміщення у гуртожитку. Якщо загальна площа квартир (будинків), що підлягають приватизації, відповідає площі, передбаченій абзацом другим статті 3 цього Закону, зазначені квартири (будинки) передаються наймачеві та членам його сім'ї

безоплатно. До членів сім'ї наймача включаються лише громадяни, які постійно проживають в квартирі (будинку) разом з наймачем або за якими зберігається право на житло. Відповідно до Положення «Про порядок передачі квартир (будинків), жилих приміщень у гуртожитках у власність громадян», затвердженого Наказом Міністерства з питань житлово-комунального господарства України 16.12.2009 р. № 396, громадянином до органу приватизації подаються: оформлена заява на приватизацію квартири (будинку), жилого приміщення у гуртожитку, кімнати у комунальній квартирі; довідка про склад сім'ї та займані приміщення.

Довідка про склад сім'ї та займані приміщення (далі – довідка) береться громадянином на підприємстві (організації), що обслуговує жилий будинок, гуртожиток. У довідці вказуються члени сім'ї наймача, які зареєстровані та мешкають разом з ним, а також тимчасово відсутні особи, за якими зберігається право на житло.

Ці положення зрозумілі з одного боку, але в житті існує така ситуація, що подружжя проживає в одному житловому приміщенні, але зареєстровані вони в різних. Кожен з них має право на реалізацію наданого державою права на безкоштовну приватизацію житла державного житлового фонду за місцем реєстрації.

Добре, якщо обидва з подружжя, які зареєстровані в різних житлових приміщеннях, реалізують право на приватизацію житла, тоді, відповідно до СК, все це житло буде мати режим спільної сумісної власності. Але якщо один з подружжя це право не реалізує, то виникає така ситуація, коли житло, в якому він зареєстрований, не буде визначатися як спільна сумісна власність, і інший з подружжя не зможе на нього претендувати як співвласник, хоча, щодо його, приватизованого під час шлюбу, житла буде діяти режим спільної сумісної власності. Тож не завжди така ситуація буде справедливою для кожного із подружжя.

Закон України від 1 липня 2010 р. № 2398 «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» наділив ряд органів виконавчої влади та місцевого самоврядування повноваженнями державної реєстрації актів цивільного стану, ввівши поняття «органи державної реєстрації актів цивільного стану» (ОДРАЦС).

Аналіз нормативних актів, які визначають призначення різних органів, що здійснюють державну реєстрацію актів цивільного стану, дозволив зробити висновок, що виконавчі органи сільських та міських рад Законом України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» невіправдано визначені як ОДРАЦС. Вони не є органами державної реєстрації актів цивільного стану, адже по своїй суті це окремий вид органів місцевого самоврядування. Це не основні їх повноваження і в законі їх потрібно назвати органами місцевого самоврядування, уповноваженими на здійснення функцій реєстрації актів цивільного стану [1, 35].

Стаття 14 цього Закону «Державна реєстрація шлюбу» повністю повторює положення Глави 4 СК України «Державна реєстрація шлюбу», хоча такої необхідності не вбачається, можливо було б у Законі застосувати відсилочну норму до положень СК України. Однак в п. 2 ч. 7 міститься додаткове положення про час державної реєстрації шлюбу, якого немає у СК України, а саме: якщо наречені не можуть з'явитися з поважної причини для проведення державної реєстрації шлюбу у встановлений день, строк такої реєстрації переноситься за їх письмовою заявою на інший день. У такому разі строк перенесення реєстрації шлюбу не може перевищувати одного року від дня подання відповідної заяви.

Тобто, в Законі продовжується строк легітимності заяви про державну реєстрацію шлюбу порівняно з тримісячним строком, передбаченим СК України. Схоже положення Закону стосується і заяви про розірвання

шлюбу. Такі розбіжності необхідно усунути, Закон «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» повинен бути узгоджений з положеннями СК України, який має вищу юридичну силу.

Список використаних джерел:

1. *Голосніченко І.П., Черненко Л.М.* Органи виконавчої влади, як суб'єкти надання послуг державної реєстрації актів цивільного стану [Електронний ресурс] / Вісник НТУУ «КПІ». Серія: Політологія. Соціологія. Право. – 2010. – № 4(8). – Режим доступу: <http://visnyk-ppsp.kpi.ua/uk/2010-4-1/10%20-%204%288%29%20-%2035.pdf>

2. *Закон України* «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» від 1 липня 2010 р. № 2398 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2398-17>

3. *Закону України* «Про приватизацію державного житлового фонду» від 19.06.1992 № 2482-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2482-12>

4. *Положення «Про порядок передачі квартир (будинків), жилих приміщень у гуртожитках у власність громадян», затвердженого* Наказом Міністерства з питань житлово-комунального господарства України 16.12.2009 № 396 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0109-10>

5. *Сімейний кодекс України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>

Л.С. ДУБЧАК,
адвокат, кандидат юридичних наук
(НПУ імені М.П. Драгоманова)

УЧАСТЬ АДВОКАТА У НАДАННІ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ У СПРАВАХ ПРО ВСТАНОВЛЕННЯ РЕЖИМУ ОКРЕМОГО ПРОЖИВАННЯ ПОДРУЖЖЯ

Конституція України, надаючи пріоритети правам, свободам людини і громадянина, проголосила та гарантує громадянам право на судовий захист. Особлива роль в забезпеченні правової допомоги відведена адвокатури.

Правові підстави участі адвокатів у цивільному процесі у справах окремого провадження визначені Конституцією України, Цивільним процесуальним кодексом України (далі – ЦПК), Законом України «Про адвокатуру», Правилами адвокатської етики тощо.

У разі надання правової допомоги адвокатом у справах окремого провадження слід передусім пам'ятати, що це провадження є видом непозовного цивільного судочинства, в порядку якого розглядаються цивільні справи про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав та інтересів особи або створення умов здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав.

Зважаючи на непозовний характер цього виду провадження, адвокат, надаючи правову допомогу у такого роду справах, повинен досконало знати специфіку судового розгляду і вирішення такої категорії справ, а саме:

- суд зобов'язаний роз'яснити особам, які беруть участь у справі, їх права та обов'язки, сприяти у здійсненні та охороні гарантованих Конституцією і законами України прав, свобод чи інтересів фізичних або юридичних осіб, вживати заходи щодо всебічного, повного і об'єктивного з'ясування обставин справи;

- з метою з'ясування обставин справи суд може за власною ініціативою витребувати необхідні докази;

- справи окремого провадження розглядаються судом з дотриманням загальних

правил, встановлених ЦПК України, за винятком положень щодо змагальності та меж судового розгляду;

- суд розглядає справи за участю заявника і заінтересованих осіб;

- справи окремого провадження не можуть бути передані на розгляд третейського суду;

- справи окремого провадження не можуть бути закриті у зв'язку з укладенням мирової угоди;

- при ухваленні судом рішення судові витрати не відшкодовуються, якщо інше не встановлено законом;

- якщо під час розгляду справи у порядку окремого провадження виникає спір про право, який вирішується в порядку позовного провадження, суд залишає заяву без розгляду і роз'яснює заінтересованим особам, що вони мають право подати позов на загальних підставах.

Одним з видів справ, які розглядаються за правилами окремого провадження, є встановлення режиму окремого проживання подружжя, яке регламентовано статтями 119 та 120 СК України [1]. У ЦПК, на жаль, про цю категорію справ згадується лише в одній статті (ст. 234 ЦПК України) [2].

Закріплення режиму окремого проживання (сепарації) в українському законодавстві є результатом адаптації законодавства України до міжнародних норм та норм права Європейського Союзу. З одного боку, можливість встановлення режиму окремого проживання подружжя є проявом права подружжя на особисту свободу, вільний вибір місця проживання, з іншого боку, це альтернативний спосіб вирішення деяких сімейних конфліктів.

Режим окремого проживання подружжя може бути встановлений судом за заявою подружжя або позовом одного з них.

Таким чином, чинне законодавство передбачає два способи встановлення режиму окремого проживання подружжя:

1) у порядку позовного провадження (за позовом одного з подружжя), якщо немає згоди іншого з подружжя;

2) у порядку окремого провадження за спільною заявою подружжя, які виступають як процесуальні співучасники.

Саме другий спосіб є предметом нашого розгляду у межах цієї статті. Підставою для встановлення режиму окремого проживання подружжя є неможливість чи небажання дружини і чоловіка проживати спільно.

Таким чином, заявниками у справі про встановлення режиму окремого проживання подружжя, що розглядається у порядку окремого провадження, є лише подружжя, тобто чоловік та жінка, шлюб між якими зареєстрований у органі РАЦСу (обов'язкова процесуальна співучасть).

Законодавство не визначає підсудність таких справ, однак ми вважаємо, що при подачі заяви слід керуватися загальними правилами підсудності цивільних справ, а саме: подавати заяву за місцем проживання подружжя, чи одного з них.

Заява про встановлення режиму окремого проживання подружжя повинна відповідати ст.ст. 119, 120 ЦПК України, ст.ст. 119, 120 СК України, інакше суд має право залишити її без руху і надати подружжю строк для усунення недоліків заяви (ст. 121 ЦПК України).

Вирішуючи заяву, суд повинен встановити фактичні взаємини сторін і переконатися в доцільності сепарації для того, щоб узаконений спосіб окремого проживання не був формальним засобом вирішення спірних майнових питань (п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 21.12.2007 р. № 11 «Про практику застосування судами законодавства при розгляді справ про право на шлюб, розірвання шлюбу, визнання його недійсним або поділ спільного майна подружжя») [3].

При вирішенні питання про встановлення режиму окремого проживання подружжя, у разі наявності в подружжя дітей, суд повинен вирішити питання про місце проживання дітей, якнайповніше забезпечення їхніх інтересів, в тому числі, заслухати пропозиції щодо участі подружжя в утриманні та вихованні дітей (по суті, мають бути вирішені ті ж пи-

тання, що і при розгляді судом заяви про розірвання шлюбу за заявою подружжя, що має дітей).

За результатами розгляду заяви суд має право прийняти одне з таких рішень:

1) про задоволення заяви (якщо дружина чи чоловік не можуть або не бажають проживати спільно);

2) про відмову в задоволенні заяви про встановлення режиму окремого проживання подружжя.

Якщо в одного з подружжя відсутнє волевиявлення на встановлення режиму окремого проживання або є спір, пов'язаний з можливістю встановлення такого режиму, суд має залишити заяву без розгляду і роз'яснити подружжю право пред'явити вимогу щодо встановлення режиму окремого проживання в порядку позовного провадження.

Режим окремого проживання припиняється у разі поновлення сімейних відносин або за рішенням суду на підставі заяви одного з подружжя.

Правові наслідки встановлення режиму окремого проживання подружжя:

1) встановлення режиму окремого проживання не припиняє прав та обов'язків подружжя, які встановлені СК України і які дружина та чоловік мали до встановлення цього режиму, а також прав та обов'язків, які встановлені шлюбним договором;

2) майно, набуте в майбутньому дружиною та чоловіком, не вважатиметься набутиим у шлюбі;

3) дитина, народжена дружиною після спливу десяти місяців, не вважатиметься такою, що походить від її чоловіка.

На перший погляд, участь адвоката у даній категорії справ суттєво спрощена (зокрема, у порівнянні з позовним провадженням), однак сприяння суду у зборі доказів не звільняє адвоката від необхідності фахової підготовки заяви до суду, належного представлення інтересів подружжя у разі потреби в судовому засіданні, повного інформування подружжя про правові наслідки встановлення режиму окремого проживання подружжя.

Список використаних джерел:

1. *Сімейний кодекс України* [Електронний

ресурс]: закон України від 10 січня 2002 р. № 2947-III. – Режим доступу: <http://www.legal.com.ua/cgi-bin/matrix.cgi/document.html>

2. *Цивільний процесуальний кодекс України* [Електронний ресурс]: закон України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV. – Режим доступу: <http://www.legal.com.ua/cgi-bin/matrix.cgi/document.html>

3. *Про практику застосування судами законодавства при розгляді справ про право на шлюб, розірвання шлюбу, визнання його недійсним та поділ спільного майна подружжя* [Електронний ресурс]: постанова Пленуму Верховного Суду України від 21 грудня 2007 р. № 12. – Режим доступу: <http://www.legal.com.ua/cgi-bin/matrix.cgi/document.html>

В.Ю. ЄВКО,

*кандидат юридичних наук, доцент
(Харківський національний університет
внутрішніх справ)*

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТТЯ «ДИТИНА» ЗА ЦИВІЛЬНИМ ТА СІМЕЙНИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ

Точність визначення тих чи інших понять є досить важливою для законотворчої діяльності, оскільки вкладення в одне й те ж поняття різного змісту може тягнути за собою численні проблеми при правозастосуванні.

Визначення поняття «дитина», так само як і поняття «дорослий вік», змінюється в залежності від культурних особливостей кожної країни. Крім того, різні нормативно-правові акти як міжнародного характеру, так і внутрішнього права України вкладають у це поняття різний зміст.

Конвенція з прав дитини визначає дитину як людську істоту, що не досягла віку вісімнадцяти років. Але пріоритет у цій сфері залишається за національними законодавствами.

Легальне визначення поняття «дитина» міститься у ч. 1 ст. 6 СК України, відповідно до якої правовий статус дитини має особа до досягнення нею повноліття.

Проте дане визначення не придатне для застосування його у цивільному праві, оскільки як основна ознака дитини в ньому визначається досягнення фізичною особою певного віку. І якщо, наприклад, спиратися на визначення дитини, яке міститься у СК України, і застосовувати його до відносин спадкування, які регулюються ЦК України, то можна дійти висновку, що спадкоємцями

першої черги можуть бути тільки особи, які не досягли повноліття. Що очевидно є не вірним.

Саме тому вікова ознака дитини не є достатньою для визначення правового статусу фізичної особи.

Визначення поняття «дитина» міститься також у ч. 1 ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 року. Відповідно до зазначеної норми дитина – це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше. Дане визначення теж не позбавлено певних вад. Якщо воно буде використовуватись як базове, то можна припустити, що якщо дитина має хоча б якісь права, які має повнолітня особа, вона вже не вважається дитиною. Так, наприклад, відповідно до п. 2 ст. 32 ЦК України, фізична особа у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років (неповнолітня особа) має право самостійно здійснювати права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, що охороняються законом. Такі ж саме права мають і повнолітні особи. Чи означає це, що неповнолітня особа не є дитиною? Зрозуміло, що ні.

Взагалі поняття «дитина» застосовується у цивільному законодавстві у значенні особи, яка перебуває у кровному спорідненні

першого ступеня по прямій лінії з іншими особами (батьками). В цьому разі не має значення вік цієї особи.

Для цивільного права традиційним є поняття «фізична особа», яка розглядається як суб'єкт цивільних правовідносин. Основними її якостями є правоздатність та дієздатність. І якщо для суб'єктів сімейних правовідносин правоздатність та дієздатність не мають вирішального значення, то для суб'єктів цивільних правовідносин саме вони визначають правовий статус фізичної особи у цивільних відносинах.

Для визначення правового статусу фізичної особи у віці до 18 років у ЦК України застосовуються терміни «фізична особа, яка не досягла чотирнадцяти років (малолітня особа)» та «фізична особа у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років (неповнолітня особа)».

Таким чином, у цивільному праві теж застосовується віковий критерій при визначенні правового статусу фізичної особи, яка не досягла повноліття. Проте у цивільному праві має значення й інший критерій – здатність фізичної особи усвідомлювати значення своїх дій та керувати ними.

У цивільному праві спостерігається нерозривний зв'язок між віком фізичної особи та її право- і дієздатністю. Саме тому для визначення поняття «дитина» у цивільному праві не достатньо користуватися тільки віковим критерієм. Разом із тим, і правоздатність, і дієздатність у цивільному праві залежать від віку фізичної особи. Виходячи з цього, може скластися ситуація, коли фізична особа хоча і досягла повноліття, але внаслідок певних причин не має повної цивільної дієздатності. Або навпаки, цивільна дієздатність може бути надана особі, яка не досягла повноліття.

Крім того, у деяких випадках можна спостерігати збереження за повнолітньою фізичною особою тих прав, які вона мала до досягнення нею повноліття саме в силу його недосягнення. Так, відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 1200 ЦК України, у разі смерті потерпілого право на відшкодування шкоди має його дитина до досягнення нею вісімнадцяти років, а якщо вона навчається – до закінчення навчання, але не більш як до досягнення нею двадцяти трьох років.

Може бути також і зворотна ситуація, коли особа, яка досягла повноліття, не має можливості мати деякі права, які має повнолітня особа. Це стосується випадків набуття можливості мати у власності певне майно. Так, відповідно до постанови Верховної Ради України № 2471-ХІІ від 17 червня 1992 року «Про право власності на окремі види майна», громадяни набувають права власності на вогнепальну гладкоствольну мисливську зброю по досягненні 21-річного віку; на вогнепальну мисливську нарізну зброю (мисливські карабіни, гвинтівки, комбіновану зброю з нарізними стволами) по досягненні 25-річного віку.

Таким чином, у сімейному та цивільному законодавстві поняття «дитина» використовується з різним змістом. За СК України, дитиною є особа, яка не досягла повноліття. У більшості сімейних правовідносин не має значення обсяг право- та дієздатності дитини. У цивільному праві поняття «дитина» застосовується у значенні особи, яка перебуває у кровному спорідненні першого ступеня по прямій лінії з іншими особами (батьками). А основне значення надається право- і дієздатності фізичної особи, які змінюються в залежності від віку і не завжди співпадають з повноліттям особи.

РЕЦЕПЦІЯ АВСТРІЙСЬКОГО ЦИВІЛЬНОГО КОДЕКСУ 1811 Р. В ЧИННОМУ СІМЕЙНОМУ КОДЕКСІ УКРАЇНИ

Історія формування сімейного права України бере свій початок ще з давніх часів. Шлюбно-сімейні норми, що закріплені в чинному Сімейному кодексі України 2004 р. увібрали в себе багатоміжове історичне надбання різноманітних джерел права, що діяли на українських землях. Вдосконалення чинного сімейного законодавства неможливе без урахування історико-правового досвіду і традицій, які зберігаються і передаються з покоління в покоління. В цьому і полягає актуальність дослідження.

Окрім аспекти історії розвитку українського сімейного права можемо простежити у працях таких дослідників як М.Ф. Владимирський-Буданов, С.С. Дністрянський, К.П. Победоносцев, А.П. Ткач, В.С. Кульчицький, М.І. Настюк, Б.Й. Тищик, І.Я. Терлюк та інших. Внеском у історію дослідження законодавчого регулювання шлюбно-сімейних відносин на українських землях є праці Я. Падоха, А. Пашука, З.В. Ромовської, М.В. Никифорака, В.П. Глиняного, І.М. Петренко О. Коросташова, О.Б. Онишко та інших науковців.

В історії розвитку державних інститутів та права України виділяється період її перебування у складі Австро-Угорської імперії, яка була однією з провідних держав у тогочасній Європі. Особливе значення тут має розвиток шлюбно-сімейних норм, оскільки саме в цей період вони набувають ознак притаманних європейському сімейному праву.

Основним джерелом права, що регулювало сімейні правовідносини в цей період був Австрійський цивільний кодекс, затверджений у 1811 р. і введений у дію 1812 р. Юрисдикція цього законодавчого акту поширювалася на Галичину та Володимирію (Лодомерію), Буковину з 1 січня 1812 р. На Південній Буковині цей цивільний кодекс введено у дію з 1 лютого 1816 р. [5, 225].

«На той час, – відзначає М.В. Никифорака, – австрійське право вже знало поділ на галузі, які почали розвиватися самостійно, в рамках широкої хвилі кодифікації законодавства, характерної для вимоги «просвіченого абсолютизму» [2, 205–206]. Впродовж багатьох років сімейне право не становило самостійної галузі права і розглядалося як складова частина цивільного, так було і за часів Австро-Угорської імперії.

Цивільний кодекс Австрії 1811 р. склався зі вступу та трьох частин, які поділялися на розділи. У свою чергу, розділи склалися з параграфів. Загалом Кодекс налічував 1502 параграфи. Шлюбні права, права батьків та дітей, а також права опікунів та сиріт регулювалися першою частиною кодексу – «Про права осіб».

Австрійський цивільний кодекс 1811 р. містив цікаві законодавчі рішення, які спостерігаємо в чинному Сімейному кодексі, зокрема щодо питання про заручини. В кодексі чітко не визначалися форми заручин, але зазначалося, що для заручин неповнолітніх необхідним був дозвіл їх законного представника. Подання позову з приводу недотримання обіцянки про укладення шлюбу чи відмови від заручин було недопустимим. Той з наречених, з чиєї вини заручини не відбулися з поважних причин чи без таких, був зобов'язаний відшкодувати моральну та матеріальну шкоду другій стороні. Закон передбачав вимогу відшкодування шкоди не лише потерпілій особі, а також її батькам, які зазнали матеріальних збитків внаслідок розірвання заручин [1, 82–84].

Інститут заручин був передбачений і у ст. 31 Сімейного кодексу України 2002 р., але ця норма була виключена Законом України № 524-V від 22 грудня 2006 р. Незважаючи на це, в кодексі залишилися правові норми про обов'язок особи, яка відмовилася від

укладення шлюбу відшкодувати кошти, втрачені на реєстрацію шлюбу та весілля і повернути отримані подарунки, а якщо вони не збереглися – відшкодувати їх вартість.

Так само як і чинний Сімейний кодекс України Австрійський цивільний кодекс передбачав укладення договору. Укладення шлюбної угоди дозволялося до або після укладення шлюбу. Відповідно до § 1218 Кодексу сторонами у договорі були подружжя або наречені, або треті особи, що здійснювали дарування у присутності обох сторін.

Цікаво, що норми Австрійського цивільного кодексу 1811 р. наділяли широкими повноваженнями у врегулюванні відносин між подружжям органи прокуратури в Галичині. До основних напрямів їх діяльності насамперед, належали: 1) участь у судових розглядах справ щодо вирішення питань про визнання громадян імперії померлими в разі заяви когось з подружжя про намір повторного одруження; 2) участь органів прокуратури у вирішенні судами в Галичині питань про розірвання або визнання недійсним шлюбів.

В окремих випадках Сімейний кодекс України передбачає участь органів прокуратури. Зокрема, частина 2 ст. 170 чинного Сімейного кодексу, зазначає, що прокурор (поряд з органом опіки та піклування) може постановити рішення про відібрання дитини від батьків [4]. За словами професора З.В. Ромовської прокуратуру у цьому разі можна вважати органом захисту [3, 71].

Австрійський цивільний кодекс 1811 р. містив інститут сепарації, яка мала всі наслідки розлучення, крім права вступати у повторний шлюб. Причини сепарації для осіб римо-католицького віросповідання та розлучення для подружжя інших віросповідань за австрійським законодавством були різними. З цих причин потерпіла сторона могла подати до окружного суду певного регіону про

надання сепарації у цивільно-правовому порядку [6, 67–75]. Аналогом сепарації у сучасному українському сімейному законодавстві є встановлення режиму окремого проживання та його правові наслідки (ст.ст. 119, 120 Сімейного кодексу України) [4].

В Австрії цей Кодекс, після внесення змін та доповнень, є чинним і сьогодні.

Стисло та вибірково проаналізувавши сімейні норми Австрійського цивільного кодексу 1811 р. можна стверджувати, що він відзначався своєю демократичністю та гуманізмом, високою юридичною технікою та моральністю. Столітнє правове регулювання сімейних відносин Австрійським цивільним кодексом 1811 р. залишило свій позитивний відбиток в сучасному законодавстві і буде прийнятним у світлі євроінтеграції правових норм.

Список використаних джерел:

1. *Дністрянський С.* Цивільне право: у 2 т. / Станіслав Дністрянський. – Відень, 1919. – Т. 1. – 1063 с.
2. *Никифорак М.В.* Державний лад і право на Буковині в 1774–1918 рр. / М.В. Никифорак. – Чернівці: Рута, 2000. – 279 с.
3. *Ромовська З.В.* Українське сімейне право: [підручник] / З.В. Ромовська. – К.: Правова Єдність, 2009. – 498 с.
4. *Сімейний кодекс України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>
5. *Чехович В.* Право в Західноукраїнських землях XVIII–XIX ст. / Мала енциклопедія етнодержавознавства. – К.: Генеза, Довіра, 1996. – С. 225.
6. *Jaworski W-L.* Kodeks cywilny austriacki / Wladyslaw-Leopold Jaworski. – Krakow, 1095. – 864 s.

О.О. СВІЖА,
викладач

(Хмельницький університет управління та права)

СИСТЕМА ВИДІВ УЛАШТУВАННЯ ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ

На сьогодні в Україні склалася досить розгалужена система влаштування дітей, які залишилися без піклування батьків, що передбачає влаштування дітей як сім'ю, так і в державні навчально-виховні заклади. Аналіз чинного законодавства України дає підстави для виокремлення таких видів влаштування дітей-сирит та дітей, які залишилися без піклування батьків як усиновлення, фактичне виховання, опіка, піклування, патронат, прийомна сім'я, дитячий будинок сімейного типу, будинок дитини; інтернатний заклад.

У юридичній літературі спостерігаємо різні теорії класифікації таких видів влаштування дітей. Найбільш відомими є вузьконормативна та класична теорії.

Прихильниками вузьконормативної теорії є І. Пеша, Н. Комарова, О. Мороз, Г. Постолок, Т. Семігіна, О. Шипіленко, Н. Бервено, І. Мигович та інші [1]. На їх думку, у класифікації видів влаштування дітей-сирит та дітей, позбавлених батьківського піклування, слід дотримуватись законодавчої позиції із відповідним поділом на усиовлення, опіку, піклування, патронат, дитячий будинок сімейного типу та прийомну сім'ю. Тобто вони підтримують законодавчо встановлену конструкцію СКУ в частині видів влаштування дітей.

На нашу думку, така класифікація прихильників вузьконормативної теорії не є безсумнівною, оскільки вона не дає можливості кожний з названих видів (усиовлення, опіку, піклування, патронат, ДБСТ та прийомну сім'ю) об'єднати у групи влаштування дітей (що характеризуються специфічними комплексами юридичних засобів забезпечення прав та інтересів дітей, позбавлених батьківського піклування).

До прихильників класичної теорії належать В. Москалюк, О. Карпенко [1] та ін.

Так, на думку В. Москалюк, слід виокремити три форми влаштування дітей-сирит та дітей, які залишилися без піклування батьків: сімейну форму (улаштування дітей у сім'ю); інтернатну форму (улаштування в навчально-виховні заклади); квазі-сімейну форму (улаштування дітей у сім'ю із збереженням державної підтримки). Однак, ця теорія не може повністю пояснити поняття кожного з видів влаштування, оскільки виключає зв'язок одного виду з іншими. Окрім цього, автор використовує термін «форма влаштування». У науковій літературі, під терміном «форма» розуміють установлений порядок чого-небудь, зовнішній вигляд предмета, структура, зовнішній вираз чого-небудь, зовнішній вигляд предмети, встановлений зразок [1]. Від даного терміну слід відмежовувати термін «вид», під яким розуміють підрозділ в систематиці, що входить до складу роду, тип, категорія, що виражає відносини між класами, поняття, підлегле більш загальному, що займає (по обсягу та змісту) проміжне місце між родовим та індивідуальним поняттями. Тобто, під терміном «форма» необхідно розуміти певний порядок оформлення документів (наприклад, з приводу поміщення дитини на виховання), а під терміном «вид» – категорію, яка виражає відношення між певними класами. Тому термін «улаштування» доцільно вживати разом із терміном «вид». На наше переконання, В. Москалюк надає формам влаштування значення видів, що є неправильним.

На нашу думку, можливо виокремити чотири види влаштування, а саме: 1) назване батьківство – юридичне заміщення батьківства, при якому відносини між батьками та дітьми прирівнюються до кровноспоріднених (включає два підвиди: усиовлення та

фактичне виховання); 2) державне піклування – юридичне заміщення батьківства, при якому відносини між батьками (вихователями) та дітьми (вихованцями) прирівнюються до відносин «вихователь-вихованець» (включає підвиди – будинки дитини – для дітей від народження до трьох років; інтернатний заклад для дітей дошкільного віку; інтернатний заклад для дітей шкільного віку; інтернатний заклад змішаного типу для дітей дошкільного та шкільного віку; загальноосвітню школу-інтернат для дітей-сиріт та дітей, які залишилися без піклування батьків (може бути з дошкільним відділенням); 3) змішаний вид – влаштування осіб, яке встановлюється з метою забезпечення особистих немайнових і майнових прав та інтересів малолітніх, неповнолітніх осіб, а також повнолітніх осіб, які за станом здоров'я не можуть самостійно здійснювати свої права і виконувати обов'язки (включає підвиди – опіку та піклування); 4) професійне (фостерне) виховання – юридичне заміщення батьківства, при якому дитина-сирота або дитина, позбавлена батьківського піклування передається на виховання та проживання у сім'ю іншої особи до досягнення дитиною повноліття, за плату (включає підвиди – прийомну сім'ю, патронат).

Для того, щоб з'ясувати правову природу окремого виду влаштування та його місце серед інших видів влаштування, слід виділяти такі критерії порівняльного аналізу: підстави влаштування дитини на виховання, обсяг і межі здійснення прав та обов'язків учасників

цих правовідносин, правовий статус дитини-вихованця, вимоги до віку особи-вихователя та особи-вихованця; встановлення таємниці влаштування дитини на виховання тощо.

Таким чином, на сьогодні в Україні склалася система влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, яка передбачає влаштування дітей як у сім'ю, так і у державні навчально-виховні заклади. Згрупувавши ознаки всіх існуючих видів влаштування дітей, позбавлених батьківського піклування, можна виділити три окремі види влаштування, кожен з яких має свої особливості: 1) назване батьківство; 2) державне піклування; 3) змішаний вид; 4) професійне (фостерне) виховання.

Список використаних джерел:

1. *Свіжа О. О.* Дитячий будинок сімейного типу в системі видів влаштування дітей, позбавлених батьківського піклування / О.О. Свіжа // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 864–872 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11coopbp.pdf>
2. *Сімейне право* України: підручник / [за заг. ред. В.І Борисової, І.В. Жилінкової]. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 188. – 200 с.
3. *Сімейне право* України: підручник / [за ред. Гопанчука В.С.]. – К.: Істина, 2002. – С. 273.
4. *Сімейне право* України: підручник / [за ред. Ю.С.Червоного]. – К.: Істина, 2004. – С. 353.

О.А. ЯВОР,

кандидат юридичних наук

(Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого)

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН: ТРАДИЦІЙНИЙ ТА СУЧАСНИЙ ПІДХОДИ

З набуттям незалежності в 1991 р. Україна зіштовхнулася з величезними труднощами економічного, політичного та соціального характеру. Значними кроками

збільшується розрив у рівні доходів громадян, не говорячи вже про майнову нерівність, проблему бідності й убогості більшості верств населення.

Від подолання надлишкової соціальної нерівності в Україні багато в чому залежить майбутнє нашої держави. Соціальна політика є системою важелів регулювання та подолання соціальних проблем сучасної української держави. Важливим напрямком соціальної політики в Україні є підтримка сім'ї, материнства та дитинства.

Аналізуючи сучасний стан сімейної політики української держави, вважається за необхідне законодавчо закріпити нові концепції, засновані на загальнолюдських цінностях, гендерній рівності, пріоритетах інтересів дитини та її батьків, захисту сім'ї, материнства, батьківства та дитинства. Державна сімейна політика виступає складовою частиною соціальної політики України та представляє собою цілісну систему задач, принципів та соціальних заходів, що спрямовані на покращення умов та підвищення якості життя, в тому числі якості сімейного життя.

Велика роль в правовому забезпеченні вирішення цих проблем належить саме сімейному праву. Основні засади та принципи сімейного права, закріплюючи правову політику України, виражають зміст відносин в сфері забезпечення прав та інтересів сім'ї, материнства, батьківства, дитинства. Сімейний Кодекс України закріплює основні принципи сімейного права.

В сімейному праві принципи мають першочергове значення. Маючи високу ступінь загальності, вони здійснюють вплив на механізм сімейно-правового регулювання. Тому, виходячи зі змісту принципу права можна з'ясувати взаємозв'язок загальних та конкретних норм.

Згідно з соціально-економічними умовами життя суспільства виникає необхідність сформувавши систему принципів сімейного права. Отже, на сучасному етапі розвитку сімейного права України необхідно систематизувати сімейно-правові принципи як з позиції соціально-економічної обумовленості, так і з позиції, на яку сферу сімейних відносин вони будуть поширюватися. Систематизація сприятиме виявленню нових принципів та тлумаченню змісту вже існуючих принципів. Вважаємо за доцільне розглянути як принципи загальносімейні, так і принципи усередині певного інституту сімейного права.

На думку автора, за своїм найменуванням, змістом та нормативним закріпленням принципи права не рівноцінні. Високим ступенем верховенства наділені загальносімейні принципи: принципи регулювання сімейних відносин за домовленістю (договором) між їх учасниками; принцип невтручання в сімейне життя; принцип приватності сімейного життя; принцип пріоритету сімейного виховання дітей; принцип регулювання сімейних відносин з урахуванням права на таємницю особистого життя їх учасників, їхнього права на особисту свободу; принципи юридичної рівності жінки та чоловіка у сімейних відносинах, шлюбі та сім'ї; принцип забезпечення здійснення прав дитини; принцип регулювання сімейних відносин на засадах справедливості; добросовісності та розумності, відповідно до моральних засад суспільства. Вони мають вплив на формування принципів усередині інститутів, визначають їх зміст. Наприклад, Сімейний Кодекс України визначає, що права та інтереси малолітніх та неповнолітніх дітей є пріоритетними, якщо дитина або особа, дієздатність якої обмежена, не може самостійно здійснювати своє право, ці права здійснюють батьки, опікун або самі ці особи за допомогою батьків чи піклувальника; принцип надання неповнолітнім батькам допомоги у здійсненні батьківських прав та виконанні батьківських обов'язків. У ст. 1, 7 СК України провадиться ідея юридичної рівності учасників сімейних відносин. Так, кожен з подружжя має рівні особисті немайнові та майнові права, наприклад, щодо вільного вибору місця свого проживання (ст. 56 СК); спільного майна (ст. 60 СК); одержання утримання (ст. 75 СК); батьки мають рівні права та обов'язки щодо дитини (ст. 141 СК), тощо. Отже, принципи сімейного права України мають різноманітні форми нормативного вирішення. Загальносімейні принципи знаходять своє закріплення в інститутах сімейного права.

На думку автора, принципи усередині інститутів закріплені, по-перше, у вигляді загальних положень; по-друге – у вигляді непрямого позначення в загальній частині сімейного права; по-третє – в спеціальних нормах, закріплених в інститутах сімейного права. Саме пріоритетні принципи знайшли своє нормативне закріплення.

«Особисто-довірливий характер у взаємовідносинах учасників сімейного правовідношення, – писав Є.М. Ворожейкин, – це його властивість, обумовлена природою самого сімейного правовідношення» [1, 45–49]. Отже, зміст та специфіка сімейних правовідносин засновані на загальних засадах, принципах та цілях, які стоять перед сім'єю. Частина 2 ст. 1 СК України визначає основні й найбільш загальні цілі правового регулювання сімейних відносин (наприклад, зміцнення сім'ї як соціального інституту і як союзу конкретних осіб). Тим самим законодавець підкреслює особливе призначення сімейного права. «Усі інститути сімейного права відрізняються відомою «нерозривністю»..., усі вони об'єднані загальними нормами, принципами, положеннями» [2, 12]. Права та обов'язки щодо захисту материнства, батьківства, дитинства мають особливу внутрішню єдність. Це пояснюється тим, що вони виражають основні права та інтереси як дитини та батьків, так і суспільства, держави в цілому. В.Ф. Яковлев вважає: «Органічний зв'язок прав та обов'язків, суб'єкта доходить до повного злиття (наприклад, право батьків виховувати свою дитину є одночасно їх обов'язком)» [3, 162]. Норми про шлюб та сім'ю відрізняються високим моральним змістом, вони покликані виховувати усіх членів сім'ї та, перш за все, дітей.

Перераховані вище ознаки підкреслюють самостійність та специфіку предмета сімейного права. Неможливо погодитися з точкою зору Н.Д. Сгорова, що майнові та особисті немайнові відносини у сім'ї як дві протилежності нерідко входять в протиріччя один з одним, та це протиріччя, як правило, вирішується на користь майнових відносин [4, 295, 299]. На думку автора, сімейне право має свою специфіку, має галузеві принципи та принципи усередині інститутів. Імперативний характер деяких норм сімейного права є одним з правових засобів реалізації принципів, таких, як пріоритет сімейного виховання дітей, піклування про них, захист їх права та інтересів, добровільність шлюбу, рівність прав подружжя у сім'ї, вирішення внутрішньосімейних питань за взаємною згодою.

Специфіка сімейно-правових норм за їх змістом визначає характер суб'єктів сімейних відносин. Наприклад, батьки мають право та

зобов'язані виховувати дітей (ст. 150 СК); суд може постановити рішення про стягнення аліментів на дитину з особи, яка була її усиновлювачем (ч. 6 ст. 237 СК), тощо. На думку автора, у більшості сімейних відносин стороною виступає дитина. Виключенням є відносини, пов'язані з реєстрацією, припиненням шлюбу, поділом майна подружжя, де діти не є учасниками правовідношення. Але законодавець пов'язує вирішення питань про поділ майна, про припинення шлюбу з інтересами дітей, піклуванням про них. Наприклад, позов про розірвання шлюбу не може бути пред'явлений протягом вагітності дружини та протягом 1 року після народження дитини (ч. 2 ст. 110 СК).

Зміст цієї норми містить принцип, але не прямо закріплює його найменування, однак принцип в цій нормі існує (у прихованому вигляді), інтереси дитини набувають прямого значення.

З вищевикладеного випливає висновок: по-перше, загальні засади сімейного законодавства носять у більшості імперативний характер, є загальнообов'язковими, їх дія поширюється на всю сферу сімейного права; по-друге, принципи сімейного права виражають сутність регульованих галузей права суспільних відносин, визначають соціальне призначення й зміст норм сімейного права, слугують спрямовуючою основою для вдосконалення сімейного законодавства й досягнення однорідності судової практики.

Список використаних джерел:

1. *Ворожейкин Е.М.* Семейные правоотношения в СССР / Е.М. Ворожейкин. – М.: Юр. лит., 1972. – 336 с.
2. *Алексеев С.С.* Об отраслях права / С.С. Алексеев // Сов. гос. и право. – 1972. – № 3. – С. 12.
3. *Яковлев В.Ф.* Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений / В.Ф. Яковлев. – Свердловск: Юр. ин-т, 1972. – 212 с.
4. *Егоров Н.Д.* Семейное право и семейное законодательство // Гражданское право: учебник. – 4-е изд. – М., 2004. – Т. 3. – 450 с.
5. *Муратова С.А.* Семейное право: підручник / С.А. Муратова. – М.: Юриспруденція,

1999. – 425 с.

6. Яковлев В.Ф. Структура гражданских правоотношений / В.Ф. Яковлев // Антология уральской цивилистики 1925–1989. – М., 2001. – С. 381.

7. Яковлев В.Ф. Отраслевая дифференциация и межотраслевая интеграция как основа системы законодательства / В.Ф. Яковлев //

Правоведение. – 1975. – № 1. – С. 19.

8. Алексеев С.С. Общая теория права: в 2-х т. / С.С. Алексеев – М.: Юр. лит., 1982. – Т. II. – 360 с.

9. Герасимов В.Н. Некоторые проблемы реализации принципа приоритета семейного воспитания / В.Н. Герасимов // Семейное и жилищное право. – 2005. – № 4. – С. 4–5.

К.Є. ДЕМИДЕНКО

(Національна академія внутрішніх справ)

ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ ДИТИНИ ЯК УЧАСНИКА СІМЕЙНИХ ПРАВОВІДНОСИН

Дитина як повноправний суб'єкт сімейних правовідносин може приймати участь у вказаних відносинах як самостійно (в основному, після досягнення 14 років), так й завдяки законному представництву, в першу чергу, батьків, а також осіб та органів, які їх замінюють (в основному, до досягнення 14 років). Залучення останніх до реалізації дитиною сімейних прав можна розглядати як особливість реалізації вказаних прав дитини.

Традиційний, більшою мірою для цивільного права, погляд на категорію «правоздатність» як обов'язкову складову частину категорії «правосуб'єктність», де правоздатність особи різною мірою співвідноситься з дієздатністю особи [1], є поширеним й зараз. Дотримуємось думки, що сімейна правоздатність дитини з моменту народження останньої, робить її повноцінним суб'єктом сімейного права, не зважаючи на ще незрілу волю, несформовану здатність приймати самостійні правові рішення, несформовану правову свідомість тощо, оскільки реалізація сімейних прав дитини відбувається через її законних представників, в першу чергу, батьків.

Загальна правоздатність за своєю суттю є правоздатністю цивільною, оскільки так історично склалося, що саме цивільне право взяло на себе функцію створення загальних конструкцій правоздатності і дієздатності. Відповідно як творець цих конструкцій, цивільне право й зорієнтувало їх на регулю-

вання більшою мірою галузевих потреб. У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне погодитись з позицією Я.Р. Вебера про недоліки в дослідженні теорії правоздатності, а також встановлення іноді помилкового погляду на правоздатність як на загально-правове поняття [2].

Підтримуємо позицію щодо виокремлення спеціальної правоздатності, в якості специфічної галузевої інституції [3]. Пропонуємо визначати сімейну правоздатність як здатність особи мати права та обов'язки, яка виникає у момент її народження, а проявляється з досягненням окресленого сімейним законодавством в кожному конкретному випадку віку при реалізації особою своїх сімейних прав та обов'язків як самостійного члена сім'ї.

З точки зору питання, яке досліджується, під суб'єктивним сімейним правом дитини слід розуміти передбачений нормами сімейного права ступінь можливої поведінки дитини як учасника будь-яких сімейних правовідносин. Як вказують дослідники [4], дитина може приймати участь у сімейних правовідносинах у будь-який спосіб, тобто як особисто, так й через своїх законних представників.

Реалізація сімейних прав, окрім здійснення самих прав передбачає також виконання обов'язків, що напряму пов'язується з досягненням дитиною відповідного віку,

тобто пов'язується з дієздатністю дитини. Так, об'єм конкретних суб'єктивних сімейних прав однієї дитини може й не дорівнюватись об'єму прав як будь-якої іншої дитини, так й дорослої людини, проте, об'єм можливостей мати такі права повинен бути рівним незалежно від конкретного об'єму прав та обов'язків конкретної особи.

З однієї сторони як повноправний суб'єкт, зокрема сімейних відносин, дитина реалізує свої суб'єктивні сімейні права через законних представників. Дана форма реалізації суб'єктивних сімейних прав дитини може відбуватись або тільки законними представниками (визначення місця проживання дитини до досягнення нею 10 років: ч. 1 ст. 160 СК; визначення імені (прізвище, ім'я, по батькові) дитини: ст.ст. 145–47 СК тощо), або за спільною участю як дитини (до досягнення 14 років), так і законних представників. З іншої сторони дитина самостійно приймає участь (після досягнення 14 років) в реалізації своїх сімейних прав при згоді чи відмови в згоді законних представників.

З 14 років дитина більшою мірою самостійно, а за потреби – за згодою законних представників і/або закладів, які опікуються дітьми, реалізує свої суб'єктивні сімейні права. Оскільки категорія «сімейна дієздатність», так само як і категорія «сімейна правоздатність» у сімейному праві є відсутньою, дослідники схиляються думки, що можна вести мову про єдине поняття дієздатності в цивільному і сімейному праві [5]. Автором дана позиція підтримується.

Закон (Сімейний кодекс, Цивільний кодекс) не врегулює питань, пов'язаних з правовим становищем матері, яка не досягла чотирнадцяти років. Уявляється, що над нею, виходячи з ч. 3 ст. 243 СК, ч. 3 ст. 60 ЦК має бути встановлена опіка.

Підтримуємо позицію призначення дитині, батьками якої є неповнолітні особи або неповнолітня матір спеціального опікуна до досягнення останніми шістнадцяти років (тобто на період від 14 до 16 років). Обґрунтовується дане призначення тим, що не завжди біологічна можливість народження дитини співвідноситься з інтелектуальною та вольовою зрілістю, достатньою для виконання повної дієздатності.

Пропонуємо ч. 1, 2 ст. 156 СК викласти в наступній редакції: «1. Неповнолітні батьки, які досягли шістнадцяти років, мають такі ж права та обов'язки щодо дитини, як і повнолітні батьки, і можуть їх здійснювати самостійно. 2. Неповнолітні батьки, які досягли шістнадцяти років, мають право на звернення до суду за захистом прав та інтересів своєї дитини»; ч. 1 ст. 35 ЦК – в наступній: «1. Повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини і яка досягла шістнадцяти років». Змінені статті, на нашу думку, будуть більшою мірою відповідати ст. 16 СК про надання неповнолітнім батькам допомоги у здійсненні ними батьківських прав та виконанні батьківських обов'язків.

Список використаних джерел:

1. *Алексеев С.С.* Общая теория права: в 2 т.: Т. 2. – М.: Юрид. лит., 1982. – С. 139; *Витрук Н.В.* Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. – М.: Наука, 1979. – С. 89; *Гражданское право: учеб.: в 3 т.: Т. 1 / отв. ред. А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой.* – М.: Изд-во Проспект, 2004. – С. 108, 112; *Кузнецова Л.Г., Шевченко Я.Н.* Гражданско-правовое положение несовершеннолетних. – М.: Юрид. лит., 1968. – С. 7; *Советское гражданское право: Субъекты гражданского права / под ред. С.Н. Братуся.* – М.: Юрид. лит., 1984. – С. 7.
2. *Веберс Я.Р.* Правосубъектность граждан в советском гражданском и семейном праве / Я.Р. Веберс. – Рига: Изд-во Зинатне, 1976. – С. 62.
3. *Ватрас В.А.* Поняття сімейної правосуб'єктності / Університетські наукові записки. – 2005. – № 3– С. 95.
4. *Беспалов Ю.Ф.* Некоторые вопросы реализации семейных прав ребенка (теория и практика): монография / Ю.Ф. Беспалов. – Владимир: ВГПУ, 2001. – С. 14.
5. *Антокольская М.В.* Лекции по семейному праву. – М.: Юрист, 1995. – С. 82, 88; *Веберс Я.Р.* Правосубъектность граждан в советском гражданском и семейном праве. – Рига: Изд-во Зинатне, 1976. – С. 183.

Вимоги до оформлення наукових статей, що подаються до «Вісника Академії адвокатури України»

1. Вимоги до змісту:

1.1. Стаття повинна мати високий науковий рівень.

1.2. За змістом стаття повинна відповідати вимогам Постанови Президії Вищої атестаційної комісії України “Про підвищення вимог до фахових видань, внесених до переліків ВАК України” від 15.01.2003 р. № 7-05/1. Зокрема, у ній повинні міститись такі необхідні елементи: а) постановка проблеми в загальному вигляді та її зв’язок із важливими чи практичними завданнями; б) аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття; в) формулювання цілей статті (постановка завдання); г) виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів; г) висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.

Стаття повинна розкривати зміст однієї з рубрик збірника:

| | |
|---|--------------------------------------|
| 1. Теорія та історія держави і права | 10. Судоустрій. Прокурорський нагляд |
| 2. Конституційне право | 11. Адвокатура. Захист прав людини |
| 3. Цивільне право і процес | 12. Міжнародне право |
| 4. Господарське право | 13. Студентська наукова творчість |
| 5. Трудове право і соціальний захист | 14. Рецензії |
| 6. Земельне право; аграрне право екологічне право | 15. Наукова хроніка |
| 7. Адміністративне і фінансове право | 16. Персоналії |
| 8. Кримінальне право і кримінологія | 17. Реклама |
| 9. Кримінальний процес і криміналістика | 18. Оголошення |

Автор статті відповідає за правильність і достовірність викладеного матеріалу, за належність останнього йому особисто, точність викладених у роботі фактів (даних) та якість перекладу.

2. Вимоги до обсягу:

2.1. Обсяг матеріалів, які автори подають для публікації наукової статті – від 0,3 до 0,5 ум.друк.арк. (12 000 – 20 000 друк.знаків, включаючи пробіли). Орієнтовний посторінковий обсяг складає: мінімум – 7 сторінок, максимум – 12 сторінок, які оформлені у відповідності з вимогами.

2.2. Обсяг матеріалів, які автори подають для публікації рецензії – до 0,3 ум.друк.арк. (до 12 000 друк.знаків, включаючи пробіли). Орієнтовний посторінковий обсяг до – 7 сторінок, які оформлені у відповідності з вимогами.

3. ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ МАТЕРІАЛІВ:

3.1. На початку статті в правій частині подається інформація про автора (ініціали автора і прізвище, науковий ступінь (якщо є), вчене звання, місце роботи).

3.2. Назва статті подається після інформації про автора з вирівнюванням по центру сторінки та виділяється напівжирним шрифтом.

3.3. Перед початком статті подається ключові слова, що виділяються курсивом. Загальна кількість ключових слів повинна бути не меншою трьох і не більшою десяти.

3.4. Бібліографічні посилання в тексті відображаються цифрами в квадратних дужках із зазначенням номерів сторінок відповідно джерела [3, 415].

3.5. Перелік використаних джерел подається в кінці тексту після слів «Список літератури» у алфавітному порядку. Оформлення списку літератури здійснюється згідно вимог ВАК України (див. Форма 23, затверджена наказом ВАК України від 21 березня 1997 року № 121) та відповідних державних стандартів.

3.6. Після списку літератури подаються резюме російською та англійською мовами.

3.7. Після статті автор зазначає структурний підрозділ вищого навчального закладу чи наукової установи, який дав рекомендацію до друку вказаних матеріалів. Для аспірантів та пошукачів обов'язкова наявність рецензії наукового керівника з зазначенням його наукового ступеня, вченого звання, прізвища, ім'я та по батькові).

3.8. Автор підписується на звороті останньої сторінки з зазначенням повних атрибутів (прізвище, ім'я та по батькові автора, повністю звання, посада, назва кафедри, факультету, вузу, домашня адреса, контактні телефони, e-mail);

3.9. Текст статті друкується на папері стандартного формату (А 4) через 1,5 інтервала з дотриманням таких розмірів полів: верхнього, нижнього, лівого – 2 см і правого 1 см.

Текст повинен бути набраний шрифтом Times New Roman 14pt в одну колонку без застосування будь-якого форматування. Можна виділяти окремі частини тексту курсивом або напівжирним шрифтом.

Зразок оформлення статті:

*І.А. Іванов,
кандидат юридичних наук, доцент
(місце роботи)*

НАЗВА СТАТТІ

Ключові слова: журнал, видавництво, юрист.

Основний виклад матеріалу [1, 13].

Список літератури:

1. Антонович М. Міжнародне публічне право : навч. посіб. / М. Антонович. – К. : КМ Академія, 2003. – 308 с.
2. Закон України «Про Інформацію» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2657-12>
2. Курс криміналістики. Общая часть / [отв. ред. В.Е. Корноухов]. – М. : Юристь, 2000. – 784 с.
3. Про землеустрій. Закон України від 22 травня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 36. – Ст. 282.
4. Суд, правоохоронні та правозахисні органи України : підручник / [за ред. В.Т. Маляренко]. – 3-є вид., перероб. і доп. – К. : Юрінком Інтер, 2007. – 352 с.
5. Сухонос В.В. Прокуратура в механізмі української держави: проблеми теорії та практики : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.10 / В.В. Сухонос. – К., 2009. – 462 с.

РЕЗЮМЕ

Текст російською мовою

SUMMARY

Текст англійською мовою

*Стаття рекомендована до друку такою-то кафедрою такого-то навчального чи наукового закладу (протокол №*** від” ” ____200__ року)*

Автор підписує статтю та зазначає прізвище, ім'я та по батькові, повністю звання, посаду, назву кафедри, факультету, вузу, домашню адресу, контактні телефони.

4. ПОРЯДОК ПОДАЧІ МАТЕРІАЛІВ ДО РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ:

4.1. Стаття подається в електронному варіанті на диск (в форматі RTF; назва файлу обов'язково лагінськими літерами) та в роздрукованому вигляді. На етикетці диску необхідно вказати прізвище та ініціали автора. Стаття і диск авторові не повертаються.

4.2. Зі статтею обов'язково надається:

- фотографія автора (розміром не менше, ніж 3x4 в електронному варіанті);
- для аспірантів та пошукачів обов'язкова наявність рецензії наукового керівника з зазначенням його наукового ступеня, вченого звання, прізвища, ім'я та по батькові).