

Одеська національна юридична академія  
Південноукраїнський центр гендерних досліджень

код екземпляра

118080



# АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПОЛІТИКИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

*Випуск 13 – 14*

Одеса

«Юридична література»

2002

кримінального судочинства. Такої ж думки дотримуються, наприклад, такі вчені, як О.В. Ізотова, М.А. Колоколов [6]. При цьому судовий контроль не повинен підміняти прокурорський та відомчий контроль. З іншого боку, виникає ще одна проблема: як суд, який згідно з Конституцією України, санкціонує проведення невідкладних слідчих дій, які торкаються конституційних прав громадян, може розглядати справу і виносити рішення? Тоді потрібно значно розширити штатну чисельність судів з метою утворення спеціальних відділів, які б займались вивченням кримінальних справ і санкціонуванням слідчих дій, але при цьому в розгляді кримінальних справ не брали участі. Також ми вважаємо, що значно ускладнюється процедура оскарження санкції суду на проведення слідчої дії. Тобто складається ситуація, коли громадянин за захистом своїх прав повинен звертатися в вищестоящий суд. Ми додержуємося думки, що було б значно більше гарантій, якщо б зазначені санкції продовжував давати прокурор з можливим оскарженням їх у суді. "Не можна відмовлятися від багатолінійності забезпечення законності, тим більше при розслідуванні злочинів і виключати прокурорський нагляд" [7]. Як ми бачимо, ця новела ставить низку як теоретичних, так і практичних питань, потребуючих негайного розв'язання.

Зараз в Україні йде процес посилення ролі суду як гаранта прав громадян, хоча захист конституційних прав і свобод громадян — обов'язок не тільки суду.

Надання суду контрольних функцій не означає відсутність прокурорського нагляду. Суд і прокурор повинні бути частинами одного механізму по контролю за діяльністю органів попереднього розслідування, кінцевою метою яких є забезпечення конституційних прав і свобод громадян.

#### Література

1. Маляренко В. Межі судового контролю за додержанням прав і свобод людини в стадії попереднього розслідування кримінальної справи // Право України. — 2001. — № 4. — С. 41.
2. Кашепов В.П. Институт судебной защиты прав и свобод граждан и средства ее реализации // Государство и право. — 1998. — № 2. — С. 68.
3. Вісник Верховного Суду України. — № 2. — 1997. — С. 2-4.
4. Еникеев З.Д. Спорные вопросы компетенции прокурора по санкцио-

нированию арестов // Компетенция прокуратуры СССР. — Свердловск, 1985. — С. 35.

5. Токарев М.Е. О полномочиях прокурора на предварительном следствии в свете правовой реформы // Охрана прав граждан в уголовном судопроизводстве. — М., 1989. — С. 29.

Соловьев А.В. Уголовное преследование и прокурорский надзор в досудебных стадиях судопроизводства // Прокурорская и следственная практика. — 1997. — № 3. — С. 92-93.

6. Ізотова О.В. Проблемы судебного контроля при возбуждении и предварительном расследовании уголовных дел: Автореф. дис. ... канд. юр. наук. — М., 1996. — С. 14; Колоколов Н.А. Судебный контроль в стадии предварительного расследования: реальность, перспективы. — М., 1998.

7. Михайленко А.Р. Расследование преступлений: законность и обеспечение прав граждан. — К.: Юринком Интер, 1999. — С. 250.

*О. Г. Середа*

Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого

### ДО ПИТАННЯ ПРО СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Україна вступила на шлях ринкових перетворень, і оновлені суспільні відносини потребують нових моделей правового регулювання. У час загальної уваги до прав людини, визнання їх на національному і міжнародному рівнях інтеграція України в європейські структури ставить перед національним законодавством нові проблеми.

Конституція України є найважливішим правовим актом держави, її стабілізуючим чинником. Кожна норма Конституції може стати тією ланкою, з якої починається творення конкретних механізмів регулювання суспільних відносин.

Особливим предметом регулювання Конституції України є закріплення пріоритету прав і свобод людини. В системі загальнолюдських цінностей одним з провідних є право на працю як основа економічного і соціального добробуту суспільства в цілому та кожного його члена.

Право на працю визнається за кожною людиною, і воно означає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина сама для себе обирає чи на яку вільно погоджується. Воно закріплене у За-

гальній декларації прав людини, ст. 23 якої проголошує, що кожен має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці, на захист від безробіття.

Враховуючи прагнення України стати членом ЄС, нашої державі слід багато попрацювати над реформуванням трудового законодавства щодо приведення його у відповідність до європейських стандартів соціально-трудових прав. Наприклад, Європейська соціальна хартія 1961 року наголошує досягнення високого та стабільного рівня зайнятості як одну з основних гарантій реалізації права на працю.

На сучасному етапі розвитку трудового права України право на працю доцільно розглядати в трьох аспектах: по-перше, як свободу праці; по-друге, як гарантоване прийняття на роботу у випадку, коли у власника немає законних підстав для відмови; і по-третє, як забезпечення зайнятості. Останній аспект у визначенні права на працю помітно перекликається зі стандартами європейського права.

Відсутність судового захисту, який є найефективнішою формою правових гарантій, перетворює названі права на декларацію і тим самим дискредитує саму ідею прав людини. Тому, розглядаючи право на працю, необхідно дослідити і судові гарантії його реалізації.

Свобода праці проявляється в добровільному, свідомому обранні конкретних форм застосування праці та виду діяльності. Право на працю в цьому аспекті реалізується шляхом укладання трудового договору. Для підприємства свобода трудового договору означає можливість вибрати найбільш придатного працівника з точки зору ділових, кваліфікаційних якостей та попередньої роботи. Для працівника свобода укладання трудового договору означає повну можливість обирати вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань, досвіду та інших суттєвих для нього умов.

Трудове законодавство України гарантує працівникові забезпечення роботодавцем умов трудового договору через принципи положення про неприпустимість односторонньої зміни змісту договору; заборону власникові вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Реалізація цих положень нагтовхується на певні протиріччя, неузгодженості в нормативному регулюванні; невизначеності щодо поняття примусової праці, меж дисциплінарної влади роботодавця, співвідношення прав та інтересів працівників і роботодавців тощо.

Перш за все, механізм правового регулювання переведень, переміщень та зміни істотних умов праці, закладений у ст. 32 КЗпП, не гарантує забезпечення прав працівника. Відсутність у ч.2 цієї статті заборони власникові переміщувати працівника тільки за його згодою може навести на думку про право власника застосовувати переміщення на власний розсуд. Але це не так, тому що переміщення може суттєво зачіпати соціально-трудові права та інтереси особи. Наприклад, для працівниці, що має малолітніх дітей, єдиною умовою продовження трудових відносин з підприємством є робота тільки у конкретному структурному підрозділі підприємства, який знаходиться поруч з її домівкою, дитячим садком і т.д. Для неї ця умова є суттєвою, не менш важливою, ніж закріплені у ч. 3 ст. 32 кодексу такі істотні умови праці, як найменування посади, розряд. Переміщення в інший структурний підрозділ, що знаходиться в межах населеного пункту, але далеко від місця її проживання, зробить неможливою роботу на цьому підприємстві в цілому. Вважаю, що з метою посилення гарантій для працівників частину 2 ст.32 КЗпП слід доповнити нормою, яка б забороняла немотивоване переміщення та переміщення, яке суттєво обмежує соціально-трудові права та законні інтереси працівника.

Переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника, але виконання працівником наказу власника або уповноваженого ним органу про переведення не може автоматично вважатися згодою на переведення. Така згода повинна бути попередньою і вираженою у формі, що чітко відображає волевиявлення працівника. Право на звернення до суду в разі порушення порядку переведень та переміщень слід закріпити у діючому трудовому законодавстві та передбачити його детальне регулювання у новому Трудовому кодексі.

Однак метою сучасного трудового права повинна бути не тільки охорона трудових прав працівників, а й максимально ефективне регулювання всієї сукупності трудових відносин, сприяння підвищенню продуктивності праці. Невипадково в законодавстві встановлено певні обставини, що носять непередбачуваний характер та за яких допускається тимчасове переведення без згоди працівника. Добре, що коло таких обставин (для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а

також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу нормальні життєві умови людей) приведені у відповідність із конституційним положенням щодо заборони примусової праці.

Розглядаючи право на працю як гарантований прийом на роботу у випадку, коли у власника немає підстав для відмови, слід зазначити, що законодавець приділив увагу захисту цього права працівника. Стаття 22 КЗпП України забороняє необгрунтовану відмову в прийнятті на роботу, а також обмеження прав чи встановлення привілеїв в залежності від знаходження, соціального чи майнового стану, расової та національної належності, мови, статі, політичних поглядів. Це положення конкретизує конституційні гарантії прав працівника, відповідає основному принципу міжнародно-правового регулювання праці — рівність у здійсненні прав і свобод людини. Це зазначено в конвенціях МОП № 111 “Про дискримінацію в галузі праці та занять” (1958); № 100 “Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності” (1951).

Спори певних категорій працівників про необгрунтовану відмову в прийнятті на роботу вирішуються у судовому порядку (ст. 232 КЗпП), що є важливою гарантією захисту права працівника на працю та відповідає міжнародним стандартам. Але розгляд цих спорів ускладнюється відсутністю легального визначення терміну “необгрунтована відмова”. Вважаю, що для вирішення цієї проблеми необхідно застосовувати міжнародні стандарти. Зокрема, у ст. 4 Конвенції МОП № 158 “Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця” (1982), передбачаються три загальні підстави припинення трудових відносин: підстави, що стосуються здібностей працівника; які пов’язані з його поведінкою; підстави виробничого характеру. І хоча вони стосуються припинення трудових відносин, їх можна частково використати і при прийнятті на роботу як критерії обгрунтованої відмови. Так, відсутність вакансій носить характер виробничої умови, відсутність освіти стосується особи працівника, і тільки звільнення за порушення трудової дисципліни з попередньої роботи не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу (хоча на практиці це широко використовується).

Розглядаючи право на працю як гарантію забезпечення зайнятості, слід приділити увагу висвітленню цього питання міжнародними актами. Конвенція МОП № 122 “Про політику в галузі зайня-

тості” (1964) проголошує головною ціллю державної діяльності активну політику в сфері зайнятості. Європейська соціальна хартія визначає забезпечення зайнятості як гарантію права на труд.

Проблеми зайнятості та працевлаштування в Україні є одними з найбільш актуальних, оскільки зберігається тенденція зростання як офіційного, так і прихованого безробіття. Відносини щодо забезпечення зайнятості та працевлаштування регулюються Законом України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 року (ст. 1 Закону, де закріплено її гарантії, наприклад безкоштовне сприяння в підборі відповідної роботи і працевлаштуванні).

“Працевлаштування” більш вузьке поняття, ніж “зайнятість”, працевлаштування передуює зайнятості та є його найважливішою гарантією. Зайнятість населення є проблемою не тільки національною, а й міжнародною. Важливу роль відіграють акти Міжнародної організації праці, які встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості і працевлаштування, і треба багато зробити для їх реалізації в нашій державі. Конвенцій МОП щодо зайнятості нараховується близько десяти, а Україною ратифіковані лише дві.

Якщо в процесі працевлаштування в основному виникають правові відносини, то зайнятість охоплює як правові, так і економічні відносини. Відповідно багато питань, що виникають при працевлаштуванні та стосуються соціально-економічних прав конкретної особи, можуть вирішуватись у судовому порядку, тоді як забезпечення зайнятості — суспільна проблема економічного та організаційного характеру.

*О. В. Грищук*

м. Львів

#### **ПІДСТАВИ ТА УМОВИ ВИНИКНЕННЯ ПРАВА ЛЮДИНИ НА КОМПЕНСАЦІЮ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ: ЗАГАЛЬНО- ТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА**

Одним з прав людини, як відомо, є право на компенсацію моральної шкоди. Однак слід зауважити, що хоча це право закріплене у законодавстві України, в його реалізації виникає низка проблем.