

відповідати компетенції особи, яка його підписала тощо [3, с. 248].

Документи не мають жодних переваг перед іншими процесуальними джерелами доказів. Також один вид документа не має ніякої переваги над іншим видом документів. Відомості, що містяться в документах, оцінюються в сукупності з іншими доказами у справі і можуть бути покладені в основу обвинувачення також лише в сукупності з доказами, що містяться в інших процесуальних джерелах.

Отже, підсумовуючи, варто зазначити, що у новому чинному КПК України законодавець врахував основні зауваження та побажання вчених-процесуалістів та правозастосовників щодо процесуальних джерел доказів, зокрема уточнив, конкретизував, розширив, спростив, усунув неоднозначність у розумінні джерел доказів та їх елементів. На нашу думку, це лише сприятиме забезпеченню гарантування прав та свобод людини при вирішенні кримінальних справ, оскільки при обґрунтуванні рішень суд може спиратись лише на перераховані джерела доказів у чинному КПК

України, а правильне їх розуміння попереджатиме судово-слідчі помилки.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Погорецький М. А. Докази у кримінальному процесі: проблемні питання // Часопис Національного університету «Острозька Академія». Серія «Право». – 2011. – №1(3). – С. 1-53.
2. Постанова пленуму Верховного суду України «Про додержання судами України процесуального законодавства, яке регламентує судовий розгляд кримінальних справ» від 27.12.1985 року (зі змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0011700-85>.
3. Грошевий Ю.М., Стахівський С.М. Докази і доказування у кримінальному процесі. Науково-практичний посібник (2-ге вид., стереотипне). – К.: КНТ, Видавець Фурса С.Я., 2006. – 272 с.
4. Бойко В. П. Правила про недопустимість погіршення становища обвинуваченого як процесуальної гарантії: монографія. – К.: Атіка, 2008. – 192 с.
5. Бацько І.М. Протоколи слідчих і судових дій як джерела доказів у кримінальному процесі: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К., 2003. – 18 с.

УДК 349.2(477)

### ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ «ВЛАСНИК-ПРАЦІВНИК»: ДЕЯКІ АСПЕКТИ

**Усеїнова Г. С.,**

кандидат юридичних наук,  
старший викладач  
кафедри державно-правових дисциплін  
юридичного факультету  
Харківського національного університету  
імені В.Н. Каразіна

**Анотація:** В статті зроблена спроба аналізу чинного трудового законодавства України в аспекті порушення прав працівника при звільненні за власним бажанням. Піддано критиці механізм реалізації нормативних конструкцій, що містяться в КЗпП. Наведено та розглянуто приклади порушення прав працівників. Запропоновано рекомендації до удосконалення.

**Ключові слова:** працівник, права працівника, проект Трудового кодексу, порушення, КЗпП.

**Аннотация:** В статье осуществлена попытка анализа действующего трудового законодательства Украины в аспекте нарушения прав работника при увольнении по собственному желанию. Поддано критике механизм реализации нормативных конструкций, содержащихся в КЗоТ. Приведены и рассмотрены примеры нарушений прав работников. Предложены рекомендации по усовершенствованию.

**Ключевые слова:** работник, права работника, проект Трудового кодекса, нарушения, КЗоТ.

**Annotation:** The article analyze the Ukrainian labor legislation case of violation the rights of the employee in dismissals voluntarily. Criticized mechanism of the Labor Code of Ukraine. Consider examples breaches workers' rights. Provide recommendations for improvement.

**Key words:** employee, rights of the employee, the project the Labour Code, violations.

Теза про те, що трудове законодавство України застаріле не викликає заперечень ані в науковому, а ні в практичному середовищі юристів. Навпаки постійно підіймається питання про його удосконалення. Вже підготовлений та зареєстрований у ВРУ проект Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 року. Однак, доки не прийняте нове законодавство, громадянам доводиться реалізовувати свої трудові права та приймати участь у трудових правовідносинах у відповідності із чинним

законодавством – Кодексом законів про працю України. А отже, незважаючи на наявність проектів новацій, все-таки необхідно проводити аналіз реалізації чинного законодавства. По-перше, для допомоги практиці, а, по-друге, для своєчасного виявлення та формулювання пропозицій щодо удосконалення законодавства, які відповідають реаліям життя, а не носять виключно декларативний та бажаний на майбутнє характер.

До вивчення різних аспектів трудового законодавства України зверталось широке коло науковців. Зважаючи на час прийняття Кодексу

законів про працю України (далі – КЗпП), у цій сфері існує вже довга традиція наукових розробок: Л. Бугрова, В. С. Венедіктова, В. В. Гончарук, К. М. Гусова, В. Я. Кияна, С. П. Мавріна, А. С. Пашкова, В. І. Прокопенка, О. В. Сгіньової, О. В. Смирнова, В. Г. Соїфера, А. І. Ставцевої, В. М. Толкунової О. П. Циндяйкіної тощо. Сучасні правники так само не втрачають підвищеної уваги до вказаної теми. Серед них: Г. Акімова, В. Костюк, І. Куліченко, О. Мірошніченко, С. Селезень, С. Тесленко, Л. Чіканов, Н. Щербюк, О. Ярошенко [1, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 16].

У статті ми зробили спробу проаналізувати деякі аспекти трудового законодавства, пов'язані із труднощами при звільненні працівника за власним бажанням. За результатами нашого дослідження підтверджується, що норми КЗпП багато в чому застаріли, не відповідають дійсним умовам, в яких він має застосовуватися.

У зв'язку із цим деякі статті носять суто декларативний характер, профспілки не мають достатнього впливу на власника або уповноважений ним орган, як це повинно бути відповідно до норм КЗпП тощо. Приписи трудового законодавства, які встановлюють положення, що захищають права працівника, в більшості випадків не мають достатньо деталізованого механізму реалізації силами простого робітника, а отже містять широке поле для порушень з боку власника або уповноваженого ним органу, що і відбувається на практиці. Т. Занфірова зазначає, що головними чинниками порушення трудового права з боку роботодавців є, по-перше, необізнаність з нормами відповідного законодавства, а по-друге – свідоме нехтування його нормами [2]. Додамо, що І. Шелеп у своїй праці [14] підіймає важливе питання правових процедур трудового права, які не виправдано й нерідко нехтуються як роботодавцями, так і працівниками. А вимога чинити відповідно до визначеної законом процедури викликає у відділах кадрів та у керівників реакцію близьку до обурення, замість бажання додержуватися закону. Отже, серед науковців склалося стійке переконання з цього приводу.

Так, серед порушень трудового законодавства, що пов'язані із цим чинником, основними, за нашими дослідженнями, є:

- наявність на підприємстві власних бланків для оформлення заяви про звільнення за власним бажанням, які не відповідають чинному законодавству;

- із заробітної плати працівника здійснюються відрахування до профспілкового органу, при тому, що працівником не була подана заява про вступ до профспілки підприємства;

- не перерахування належних працівнику коштів після оформлення звільнення;

- наявність на підприємстві електронних пристроїв для відмічання «присутності» працівників на робочому місці; встановлення обов'язковості такого відмічання, з подальшим використанням цих електронних записів для «впливу» на працівників при виникненні трудових спорів;

- тиск на працівників незаконними методами при виникненні трудових конфліктів, неповідомлення достовірної інформації працівникові на його вимогу,

спотворення фактів та свідоме неправильне використання норм КЗпП на користь власника або уповноваженого ним органу під час попередніх перемов;

- невідповідне законодавству застосування заходів трудової дисципліни (особливо стягнень) до працівників;

- використання низького рівня правової культури та «заяканості» працівника тощо.

Отже, список порушень трудового законодавства, сформульований вище, стосується лише сфери звільнення працівника за власним бажанням, і дозволяє виявити певну спрямованість дій власника або уповноваженого ним органу (далі – керівник підприємства). З нашої точки зору, в основному вони пов'язані із низьким рівнем правових знань у працівників. Що дозволяє «недобросовісному» керівництву зловживати своїм становищем, дає широкі можливості для незаконного «тиску». Позаяк нерідко співпраця «керівника + юридичного відділу + відділу кадрів підприємства» спрямована саме на використання фактору низьких правових знань проти працівника. Це підтверджується і дослідженнями інших науковців. Так, за словами Т. Занфірової, найбільш типовими серед порушень трудового законодавства є: неправомірне звільнення; несвочасна видача трудових книжок тощо [2]. Отже, коло зловживань керівництвом із цього приводу тільки набирає масштабності, що не може не становити суттєвий предмет досліджень сучасних науковців-правників, особливо напередодні визначних змін у трудовому законодавстві України.

У зв'язку із цим, з'являється закономірне питання, яке ми сформулюємо таким чином: чи повинні штатні юристи або юридичний відділ на підприємстві забезпечувати додержання прав і інтересів не тільки їх безпосереднього керівництва, а й працівників? З точки зору реального життя, то навряд чи. Адже юридичний відділ так само перебуває в підпорядкуванні керівника підприємства як і працівники, а отже має обов'язок виконувати накази. В наших попередніх дослідженнях ми прийшли до висновку, що юрист на підприємстві не повинен виконувати виключно роль «адвоката керівництва» у правовідносинах роботодавця із працівниками [12]. Така концепція більше відповідає принципам правової держави.

Ще одним аспектом чинного трудового законодавства України є його «застарілість» в аспекті невідповідності розвитку сучасним технологіям зв'язку. Мається на увазі те, що порівняно із часом, коли був розроблений КЗпП, умови життя і праці сучасної людини значно змінилися. Сьогоднішній світ із наявністю мобільного телефонного зв'язку, інтернету, дозволяє працівникові у будь-який час бути на зв'язку із керівництвом. Із цієї точки зору, норма п. 4 ст. 40 КЗпП, як підстава для звільнення щодо визначення «прогулу» (три години) застаріла. На наш погляд, вона не забезпечує трудову дисципліну повною мірою. Навпаки надає керівнику простір для «тиску» на працівників. Наведемо приклад із сфери трудових правовідносин, коли до працівника були застосовані дисциплінарні заходи у вигляді догани відповідно до ст. 147 КЗпП, за те, що працівником здійснювався значний обсяг роботи, що

потребував постійні виїзди, перебування на об'єктах, в органах державної влади та місцевого самоврядування тощо. За результатами робота була виконана на відмінно, результат досягнутий. Однак при цьому, враховуючи такий графік роботи, працівник не мав можливості відмічатися на встановленому на підприємстві електронному прохідному приладі, про які ми згадували вище. І на підставі цього була винесена догана – за порушення трудової дисципліни. Переконані, тут прослідковується явна невідповідність норми права та реальних умов практики. З одного боку, можна припустити, що норма ст. 147 КЗпП була застосована правомірно. З іншого – робота була виконана у повному обсязі, працівник здійснював свої безпосередні трудові обов'язки у відповідний час, був на постійному зв'язку. При цьому, з нашої точки зору, такий засіб, як електронні картки та пункт відмічання на вхідних дверях, не можуть адекватно та у всіх 100% випадків відображати присутність працівника на роботі. Та й їх законність викликає сумніви.

Такі, так би мовити, «архаїзми» КЗпП використовуються недобросовісними власниками або уповноваженими ним органами на власну користь і на свідоме порушення прав працівників. Ці факти існують не тільки на сторінках наукових статей, вони постійно спостерігаються на практиці.

І науковці, і практики зацікавлені у певній зміні характеру трудового законодавства, у відповідності його до норм практики [6]. Це підтверджується і текстом пояснювальної записки до проекту Трудового кодексу України, де зазначається, що необхідність його прийняття обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, і тою чи іншою мірою пов'язані з працею [8].

Ще одним аспектом трудових правовідносин між працівником та роботодавцем при звільненні є мобінг. Поняття нове для української дійсності, однак досить поширене. Мобінг можна визначити як «офісне насильство» над працівниками, моральне переслідування, яке у західних країнах вважається досить серйозною проблемою [3, с. 9]. Мобінг для роботодавців там обертається значними виплатами – за лікарняними страховками, допомоги за звільненням [3, с. 9]. Однак, в Україні такого не спостерігається. Виплати при звільненні не перераховуються у повному обсязі, що вже казати про компенсації. До того ж науковці, що досліджують мобінг, зазначають, що в цьому контексті цивільне законодавство не повною мірою відображає важливість особистих немайнових благ особи у трудових відносинах [3, с. 11]. Тому необхідні новели у трудове законодавство, із детальним вирішенням цих питань.

У зв'язку із вищевикладеним, ми пропонуємо внести рекомендації щодо змін до трудового законодавства. По-перше, за результатами проведених нами досліджень, виявилось, що для захисту прав працівників необхідна більш впливова на керівника підприємства організація, ніж профспілка. Об'єднання для захисту інтересів

трудящих, мають стати діючими, із нормативно закріпленими механізмами реалізації своїх прав та засобів впливу. Зазначимо, що на сутність професійних спілок значний вплив мала вітчизняна історія їх створення, період їх виникнення та інші аспекти, що перейшло до часів незалежної України, де суттєвої зміни їх не відбулось. Однак, ця зміна наразі.

По-друге, теоретичного, наукового визначення потребує питання чи повинні юристи на підприємстві надавати еквівалентну правову допомогу працівникам при виникненні спірних трудових правовідносин «керівник-працівник». Адже складність ситуації, окрім вищевказаних аспектів, полягає в тому, що не має юридично закріпленої форми повідомлення прав працівникові співробітниками юридичного відділу підприємства під підпис. Конструкції, подібної до провадження в кримінальному процесі. З нашої точки зору, такий механізм імовірно слідувало б запровадити. Хоча ця концепція і потребує подальшого детального доопрацювання, що і буде здійснено нами у наших чергових дослідженнях.

Отже, відповідно до чинного трудового законодавства України правовий статус працівника та механізм захисту трудових прав є не досконалим, нормативна база характеризується «застарілістю». Проведений аналіз дозволив виявити конкретні прогалини, що створюють можливість для «зловживань» з боку керівництва підприємств тощо. В оновленому трудовому законодавстві ці недоліки мають бути виправлені, для забезпечення розвитку вітчизняної системи права у відповідності із принципом верховенства права та захисту інтересів працівника. Наступний Трудовий кодекс має містити реальні механізми реалізації своїх конструкцій, виходити з позиції забезпечення прав працівника. Чому і мають сприяти дослідження вітчизняних науковців.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Акімова Г. Трудовой кодекс на смену КЗОТ: вместо одних проблем – другие [Текст] / Г. Акімова // Права людини. – 2011. – № 5(16-28 лютого). – С. 6-9.
2. Занфірова Т. Особливості правового нігілізму у сфері трудових відносин / Т.А. Занфірова // Радник. Юридичний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://radnik.info/statti/253-trydpr/14835-2011-01-19-03-41-55.html>
3. Кагановська Т. Правові і морально-психологічні засади подолання мобінгу в системі управління персоналом в країні [Текст] / Т.С. Кагановська // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2012. – № 1034. – С. 8-12.
4. Костюк В. Зміст трудової правосуб'єктності працівника за трудовим законодавством України та проектом Трудового кодексу: науково-правовий аспект [Текст] / В. Костюк // Право України. – 2010. – № 11. – С. 140-146.
5. Куличенко, И. Трудовой кодекс: зыбкое равновесие или баланс интересов [Текст] / И. Куличенко // Харьковские известия. Слобода. – 2010. – № 143. – 27 ноября. – С. 3.
6. Мельник К. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин / К. Ю. Мельник // Радник. Юридичний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://radnik.info/statti/253-trydpr/14837-2011-01-19-03-43-23.html>

7. Мірошніченко О. Особливості правового регулювання строкових трудових відносин з науково-педагогічними працівниками у чинному законодавстві та у проєкті Трудового кодексу України [Текст] / О. Мірошніченко // Юридична Україна. – 2010. – № 12. – С. 66-72.

8. Пояснювальна записка 22.04.2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)

9. Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми [Текст]: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / НУ «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого»; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 500 с.

10. Селезень С.В. Трудовий договір як правова форма закріплення волі сторін трудових правовідносин [Текст] / С. В. Селезень // Право і безпека : Науковий журнал. – 2010. – № 2. – С. 150-153.

11. Тесленко С. Новый Трудовой кодекс не делает чести его разработчикам [Текст]: [в этом убежден председатель Объединения профсоюзов Харьковщины С. Тесленко] / С. Тесленко // Время. – 2011. – № 27. – 15 февраля. – С. 2.

12. Усеїнова Г.С. Юридична складова системи управління фінансово-економічною безпекою підприємства (монографія). – Харків: НТМТ, 2011. – 130 с.

13. Чиканова Л. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) [Текст] / Л. Чиканова // Хозяйство и право. – 2010. – № 12. – С. 56-62.

14. Шелеп І. Загальна характеристика правових процедур трудового права / І.Ф. Шелеп // Радник. Юридичний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/statti/253-trydpr/15204-2011-01-21-10-12-15.html>

15. Щербюк Н. Сфера регулювання трудового права: погляд на проблему [Текст] / Н. Щербюк // Право України. – 2010. – № 11. – С. 305-310.

16. Ярошенко О.М. Кодифікація національного законодавства про працю: сучасний стан і перспективи [Текст] / О. М. Ярошенко // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників II міжнар. наук.-практ. конф., 8-9 жовт. 2010 р. / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2010. – С. 67-72.

УДК 343.2/7/340.5

#### **КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО УКРАЇНИ ТА ТУРКМЕНИСТАНУ (ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ)**

**Слінько Д. С.,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри кримінально-правових  
дисциплін юридичного факультету  
Харківського національного університету  
імені В.Н. Каразіна

**Йолдашова М. О.,**

студентка 3 курсу  
юридичного факультету  
Харківського національного університету  
імені В.Н. Каразіна

**Анотація:** Стаття присвячена розгляду положень кримінального законодавства України на основі порівняльно-правового аналізу норм законів про кримінальну відповідальність. Розглянуто норми кримінальних кодексів України і Туркменістану. Пропонується внести зміни і доповнення в деякі статті кримінального кодексу України, які застосовуються в законодавстві зазначених держав.

**Ключові слова:** поняття кримінального законодавства, кримінальне право, види покарань, вироки та інші судові постанови, кодифікація кримінально-правових норм, кримінальна відповідальність.

**Аннотация:** Статья посвящена рассмотрению положений уголовного законодательства Украины на основе сравнительно-правового анализа норм законов об уголовной ответственности. Рассмотрены нормы уголовных кодексов Украины и Туркменистана. Предлагается внести изменения и дополнения в некоторые статьи уголовного кодекса Украины, которые применяются в законодательстве указанных государств.

**Ключевые слова:** понятия уголовного законодательства, уголовное право, виды наказаний, приговоры и иные судебные постановления, кодификация уголовно-правовых норм, уголовная ответственность.

**Annotation:** This paper deals with the provisions of the criminal law of Ukraine on the basis of comparative legal analysis of the rules of law on criminal responsibility. Considered the norm Criminal Code of Ukraine and Turkmenistan. Proposed to amend certain articles of the Criminal Code of Ukraine, which are used in the legislation of those States.

**Key words:** concepts of criminal law, criminal law, penalties, judgments and other court orders, the codification of criminal law, criminal liability.

Удосконалення кримінального законодавства України можливе шляхом прийняття найбільш бездоганих рішень, які використовуються в законах

про кримінальну відповідальність зарубіжних країн у тому числі і Туркменістану.

Кримінальний кодекс Туркменістану (далі – ККТ) – основне і єдине джерело кримінального права Туркменістану, що встановлює злочинність і караність діянь на території держави.