

Трибуна Молодих Учених

УДК 349.22

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ГІДНОСТІ ЯК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Байло О. В.,

аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету імені І.І. Мечникова

Анотація: Стаття присвячена обґрунтуванню нових теоретичних позицій визначення забезпечення права працівників на захист своєї гідності як принципу трудового права України та висвітленню сутності цього принципу з метою більш ефективного регулювання відносин у сфері праці. Розглядаються концепції щодо визначення принципів трудового права та їх еволюція. Розкривається тісний взаємозв'язок принципу забезпечення права працівника на захист своєї гідності з іншими галузевими принципами. Акцентується увага на тому, що принцип забезпечення працівника на захист своєї гідності знаходиться в основі концепції гідної праці.

Ключові слова: принципи трудового права, галузеві принципи, гідність працівника, суб'єктивне право працівника на захист своєї гідності, дискримінація, концепція гідної праці.

Аннотация: Статья посвящена обоснованию новых теоретических позиций определения обеспечения права работников на защиту своего достоинства как принципа трудового права Украины и освещению сущности этого принципа с целью более эффективного регулирования отношений в сфере труда. Рассматриваются концепции относительно определения принципов трудового права и их эволюция. Раскрывается тесная взаимосвязь принципа обеспечения права работника на защиту своего достоинства с другими отраслевыми принципами. Акцентируется внимание на том, что принцип обеспечения работника на защиту своего достоинства лежит в основе концепции достойного труда.

Ключевые слова: принципы трудового права, отраслевые принципы, достоинство работника, субъективное право работника на защиту своего достоинства, дискриминация, концепция достойного труда.

Annotation: The article is devoted to new theoretical grounding position determination of the rights of workers in defense of their dignity as a principle of labor law coverage of Ukraine and the essence of this principle in order to more effectively regulate relations in the workplace. We consider the concept to define principles of labor law and their evolution. It reveals the close relationship the principle of right of workers to defend their dignity with other sectoral organizations. The attention that the principle of an employee to defend his dignity underlies the concept of decent work.

Key words: principles of labor law, trade principles, dignity employee subjective right of workers to defend their dignity, discrimination, the concept of decent work.

Чинне трудове право України сформувалося переважно в епоху панування командно-адміністративної системи і не відповідає умовам ринкової економіки, в яких знаходиться Україна. У нових соціально-економічних умовах актуальною проблемою науки трудового права є визначення системи і змісту принципів правового регулювання трудових відносин з акцентуванням уваги на забезпеченні прав людини у сфері праці.

У науці немає єдності в розумінні цієї категорії. Існують різні точки зору: одні автори розуміють під принципами права тільки «керівні ідеї» і виводять їх значення зі змісту правових норм, інші вважають, що вони обов'язково повинні бути ще закріплені в цих нормах. Поширеним також є отождолення правових принципів і суб'єктивних прав та обов'язків, тобто принципи трудового права пов'язуються в основному зі змістом ст. 2 КЗпП, що визначала раніше основні трудові права і обов'язки працівників, а в редакції Закону України від 5 липня 1995 року – основні трудові права працівників.

Проблема принципів сучасного трудового права не достатньо досліджена в науковій літературі. Загальнотеоретичні аспекти принципів права були предметом дослідження в працях С. С. Алексєєва, А. М. Васильєва, Л. Я. Гінцбурга, М. І. Дембо, Р. З. Лівшиця, О. А. Лукашової, А. В. Міцкевича,

П. М. Рабіновича, О. Ф. Скакун, К. П. Уржинського, Л. С. Явіча та ін.

Вагомий внесок у розвиток теоретичних засад принципів трудового права України зробили такі відомі українські та російські науковці, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, К. М. Гусов, С. Ю. Головіна, І. К. Дмитрієва, О. О. Єршова, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, Р. І. Кондратьєв, С. В. Колобова, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, М. В. Лушнікова, А. М. Лушніков, С. П. Маврін, Д. А. Паньков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, Н. Г. Прісекіна, О. І. Процєвський, В. Г. Ротань, Л. О. Сироватська, О. В. Смирнов, Н. М. Хуторян, Є. Б. Хохлов, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Водночас відкритим залишається як питання про перелік принципів трудового права, так і про їхній зміст в умовах ринкової економіки. Принципи, як керівні ідеї, мають надзвичайно важливе значення для ефективного функціонування всієї системи норм цієї галузі права. За допомогою принципів не тільки формулюється сучасний державний підхід до правового регулювання трудових відносин, але й визначається суть майбутніх правових норм.

У правовій науці досі залишається дискусійним питання про різні способи (форми) вираження принципів права. Під час визначення поняття принципів права можна виділити дві концепції, які сформувались у правовій доктрині.

Згідно з першою концепцією, що побудована на теорії позитивізму, принципи права – це ідеї, теоретичні, нормативно-керівні положення того чи іншого виду людської діяльності, які конкретизуються в змісті правових норм та об'єктивно зумовлені матеріальними умовами існування суспільства. Прихильниками такої ідеї є Л. С. Явіч, А. М. Васильєв, В. М. Ронжин та інші [1].

Відповідно до другої концепції, яка бере початок від ідеї природного права, принципи права розуміються як керівні ідеї, об'єктивно властиві праву відправні засади, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які пред'являються до учасників суспільних відносин із метою гармонійного поєднання індивідуальних, колективних і громадських інтересів та визначають зміст і спрямованість правового регулювання, відображають найважливіші закономірності соціально-економічної формації. Дотримуються такого розуміння принципів права О. Ф. Скакун, П. М. Рабінович, В. А. Козлов, К. С. Ліванцев, Ю. А. Ведерніков, В. С. Грекул та інші [2].

У теорії трудового права немає єдиної думки про види принципів правового регулювання праці. Тим не менш, багато вчених поділяють їх на загальногалузеві, міжгалузеві, галузеві, а також принципи окремих інститутів трудового права (внутрішньогалузеві принципи).

Слід підтримати висловлену у вітчизняній науці трудового права точку зору про системний підхід до галузевих принципів трудового права і виділення серед останніх принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципи індивідуального трудового права), принципів правового регулювання колективних трудових відносин (принципи колективного трудового права), принципів, властивих трудовому праву в цілому [10, с. 16].

Внаслідок змін у соціально-економічному розвитку України, природно, зазнали змін і деякі галузеві принципи трудового права. Одні з них змінилися, інші замінені новими, що певною мірою позначилося на правовому регулюванні трудових відносин. Це певною мірою стосується і принципу забезпечення права працівника на захист своєї гідності під час трудової діяльності.

На думку О.В. Старчук, враховуючи природничі ідеї виникнення права, неприйнятним є ототожнення принципів права і норм права та недопустимим їх визначення через суб'єктивні права та обов'язки [3, с. 40].

Отже, слід розмежовувати галузевий принцип трудового права забезпечення права працівника на захист своєї гідності та відповідне суб'єктивне право працівника, як сторони індивідуальних трудових правовідносин. У науці німецького конституційного права існує точка зору, що людська гідність не має характеру основного права. Так, Х. Драйєр вважає, що гідність людини є основним принципом, а не суб'єктивним правом. Саме, як принцип, вона впливає на діяльність державної влади та розуміння основних прав крізь призму судової практики [4, с. 157].

Принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності впливає зі змісту ст. 28

Конституції України, яка передбачає, що кожен має право на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню [5, ст. 28].

Слід зазначити, що цей принцип є основою принципу гуманізму, який виражається у визнанні цінності людини як особистості, поваги до його гідності. Принцип гуманізму впливає з основ конституційного ладу України, в яких проголошується пріоритет людської особистості. Згідно зі ст. 3 Конституції України людина, її права і свободи є найвищою цінністю. Принцип «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» повинен знайти відображення у трудовому праві через закріплення таких положень: ставлення до людини праці як до особистості, а не до засобу виробництва; неприпустимість зневаги до людської гідності; неприпустимість будь-якої дискримінації особи; гарантована можливість розвитку особистості людини у трудових відносинах; забезпеченість рівності жінки і чоловіка у трудових відносинах; комфортність трудової діяльності; державний захист (заступництво) тих, хто не може на рівних конкурувати на ринку праці (інваліди, працівники з сімейними обов'язками, молоді фахівці та ін.).

Суб'єктивне право на захист своєї гідності є елементом правового статусу працівника і елементом індивідуальних трудових правовідносин.

Принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності як принцип трудового права тісно взаємопов'язаний з іншими галузевими принципами, зокрема з такими принципами як заборона примусової праці та дискримінації у сфері праці. Чинний КЗпП не містить норми, яка б забороняла дискримінацію у трудових відносинах. Однак Україна ратифікувала Конвенцію МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., згідно з якою термін «дискримінація» охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Міжнародної організації праці після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається [6].

У літературі широкого поширення набула думка про юридичний зв'язок таких принципів трудового права, як «свобода праці, включаючи право на працю» та «забезпечення права працівників на захист своєї гідності».

Так, О.В. Смирнов при аналізі принципу «право на працю», виділяв суб'єктивне право працівника

вимагати відновлення трудової честі, гідності, якщо останні неправомірно порушені [7, с. 6].

На думку Б.І. Зеленко, гідність, як принцип трудового права, виражає особистий немайновий інтерес у праві на працю, який нерозривно пов'язаний з майновим інтересом. Реалізуючи право на працю, як право на одержання гарантованої роботи, працівник виражає інтерес отримати гідну винагороду, з одного боку, і задовольнити свою моральну потребу знаходження в громадському соціумі [7, с. 6].

Реалізуючи право на працю, як право на виконання роботи за своєю професією, спеціальністю і кваліфікацією, працівник виражає інтерес до продуктивності праці в повній відповідності з підготовкою, досвідом і знаннями. Одночасно працівник висловлює моральну потребу у творчому розкритті своїх сил і здібностей до праці.

На думку А.Б. Жерукової, зміст принципу забезпечення права працівників на захист своєї гідності в період трудової діяльності дозволяє виділити такі юридично значимі обставини:

- 1) наявність у працівників права на гідність і його захист у процесі трудової діяльності;
- 2) наявність обов'язків у представників роботодавця щодо дотримання гідності працівників;
- 3) наявність обов'язків у повноважних державних органів із захисту гідності працівників у процесі трудової діяльності [7].

Принцип забезпечення працівника захисту своєї гідності знаходиться в основі концепції гідної праці. Програма гідної праці була сформульована на 89-й сесії Міжнародної конференції праці у 2001 р. Гідна праця означає, передусім, упровадження в життя принципів та цінностей, проголошених МОП: сприяння соціальної справедливості та забезпечення гуманних умов праці в обстановці свободи та рівних можливостей для працюючих чоловіків і жінок. Гідна праця включає право на працю, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог, заснований на свободі асоціації. Розроблена МОП концепція гідної праці має стати відповіддю МОП на виклики глобалізації світової економіки.

Програма гідної праці МОП стала ключовим елементом державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок та роботодавців. У цьому контексті, основною метою Програми гідної праці на 2012-2015 рр. [8] є сприяння гідній праці і як фактору продуктивності, і як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. Програма визнає основні цілі та очікувані результати спільних заходів, які мають реалізуватися МОП спільно з її тресторонніми партнерами в Україні.

Одним із стратегічних завдань МОП, передбачених Декларацією МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, прийнятій на 97-й сесії Міжнародної конференції праці 10 червня 2008 року [9], є дотримання, сприяння і реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці, які є особливо важливими і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для вирішення усіх стратегічних завдань.

Забезпечення гідної праці – актуальний напрям розвитку сучасного суспільства. Однак, незважаючи на розробку і розвиток теоретичних основ,

залишається проблема, що вимагає рішення. Це створення механізму правового забезпечення гідної праці та критеріїв її оцінки.

Що стосується недоторканності гідності працівника, то в доктрині більшості розвинених країн вона постає як реально існуюча правова цінність і одночасно є найважливішим принципом. Однак у силу свого загального характеру цей принцип рідко стає предметом самостійного суб'єктивного права. Дотримання принципу недоторканності людської гідності спрямовано на повагу гідності працівника і покликано забезпечити захист конкретних суб'єктивних прав.

Таким чином, серед галузевих принципів сучасного трудового права слід виділяти принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності під час трудової діяльності. У системі галузевих принципів трудового права зазначений принцип включається до переліку принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин. Реалізація принципу забезпечення права працівника на захист своєї гідності в сучасних умовах розвитку правової держави ускладнюється відсутністю дієвих механізмів упровадження. У чинному КЗпП принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності не передбачений. Відсутність в основному кодифікованому законодавчому акті спеціальних норм про принципи правового регулювання трудових відносин є його суттєвим недоліком.

У статті 3 проекту Трудового кодексу України, в якій передбачені основні засади правового регулювання трудових відносин, вперше здійснено спробу легалізувати галузеві принципи трудового права. Нагальним питанням є закріплення у ст. 3 принципу забезпечення права працівника на захист своєї гідності. Слід відзначити, що у нових трудових кодексах, прийнятих на пострадянському просторі, зазначений принцип отримав належне законодавче закріплення. Так, у ст. 2 Трудового кодексу Російської Федерації серед основних принципів правового регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин передбачений й принцип забезпечення права працівників на захист своєї гідності у період трудової діяльності [11, с. 22].

Зміст зазначеного принципу відображує як основне трудове право працівників на захист своєї гідності у період трудової діяльності, так і його гарантії. Актуальним також залишається питання про встановлення юридичної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на захист своєї гідності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Явич Л. С. О принципе научности в работе советского государственного аппарата / Л. С. Явич // Правоведение. – 1967. – № 2. – С. 64; Теория государства и права [Текст]: учебник [для вузов] / [А. М. Айзенберг, А. М. Васильев, Г. С. Котляревский др.]; под ред. А. М. Васильева. – [2-е изд. испр. и доп.]. – М.: Юрид. лит., 1983. – С. 236; Ронжин В. Н. О понятии и системе принципов социалистического права / В. Н. Ронжин // Вестник МГУ. – Сер. 11. Право. – 1977. – № 2. – С. 34.
2. Скакун О. Ф. Теория государства и права [Текст]: підручник / О. Ф. Скакун; пер. з рос. – Х.: Консум, 2009. –

- С. 221; Рабінович П. М. Основи загальної теорії права і держави [Текст]: навчальний посібник / П. М. Рабінович. – [3-є вид. зі змін. і доповн.]. – К.: ІСДО, 1995. – С. 93; Теория государства и права [Текст]: учебник [для вузов] / [Козлов В. А., Ливанцев К. Е., Денисов Ю. А. и др.]; отв. ред. А. И. Королев, Л. С. Явич. – Ленинград: Из-во Ленинград. у-та, 1982. – С. 212; Ведерников Ю. А. Теория держави і права [Текст]: навч. посіб. / Ю. А. Ведерников, В. С. Грекул. – [4-е вид., доповн. і переробл.]. – К.: Центр навч. л-ри, 2005. – С. 79.
3. Старчук О.В. Щодо поняття принципів права // Часопис Київського університету права. – К., 2012. – С. 40 – 43.
4. Pieroth V., Schlink B. GrundrechteStaatsrecht 119 ueberarb. Aufl, 1993. – S. 91.
5. Гаскарова М.Л. Концепция достоинства человека в немецком конституционном праве // Журнал российского права. – 2002. – № 4. – С. 157.
6. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
7. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. Міжнародна конвенція МОП від 25.06.1958

року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161

8. Жерукова А.Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности как принцип трудового права // Научный журнал КубГАУ. – 2011. – № 67 (03). – С. 1-7.

9. Програма гідної праці для України на 2012-2015 рр. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf

10. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації: прийнята Міжнар. конф. праці на її 97-й сесії 10 червня 2008 р. // Труд за рубежом. – 2008. – № 4. – С. 142-156.

11. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2007. – 20 с.

12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 5-е, испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2011. – 1456 с.

УДК 343.977

ВИКОРИСТАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗНАТЬ ПРИ РОЗСЛІДУВАННІ ЕКОНОМІЧНИХ ЗЛОЧИНІВ

Варчук О. Г.,

здобувач кафедри кримінального процесу
Одеського державного університету внутрішніх справ

Анотація: Проаналізовано особливості підготовки і проведення криміналістичної експертизи документів, судово-бухгалтерської, фінансово-економічної і судово-психологічної експертизи при розслідуванні економічних злочинів.

Ключові слова: економічні злочини, фіктивні підприємства, фінансово-господарська діяльність, судові експертизи.

Анотация: Проанализированы особенности подготовки и проведения криминалистической экспертизы документов, судебно-бухгалтерской, финансово-экономической и судебно-психологической экспертизы при расследовании экономических преступлений.

Ключевые слова: экономические преступления, фиктивные предприятия, финансово-хозяйственная деятельность, судебные экспертизы.

Annotation: The article outlines features of the preparation and conduct criminalistic examination of documents, forensic accounting, financial, economic and forensic psychological examination in the investigation of economic crimes.

Key words: economic crimes, fictitious enterprises, financial and economic activities, forensic expertise.

Під економічними злочинами розуміються корисливі злочини, які вчиняються особами з використанням легальних форм господарської діяльності чи повноважень по контролю за цією діяльністю [1, с. 15; 2, с. 30-31]. Особливістю розслідування економічних злочинів є те, що встановленню і дослідженню підлягає низка обставин фінансово-господарської діяльності підприємств, які були використані в механізмі злочинної діяльності. Як правило, встановлення таких обставин пов'язане зі значними труднощами, оскільки вимагає залучення і використання спеціальних знань з різних наукових галузей. Зокрема, це стосується обставин використання фіктивних підприємств (ст. 205 КК України), що є підпорядкованим злочином при вчиненні злочинів, безпосередньо спрямованих на заволодіння чужим майном або отримання незаконної матеріальної вигоди (шахрайства – ст. 190 КК України, заволодіння чужим майном шляхом зловживання службовою особою своїм службовим

становищем – ч. 2 ст. 191 КК України, контрабанда – ст. 201 КК України, ухилення від сплати податків – ст. 212 КК України та ін.).

Питання використання спеціальних знань при розслідуванні економічних злочинів досліджувалися Г.А. Матусовським [1, с. 461-471], А.Ф. Волобуєвим [3, с. 236-282], В.В. Лисенко [4, с. 154-221], С.С. Чернявським [5, с. 538-557] та іншими авторами. Але у дійсний час, у тому числі у зв'язку з прийняттям нового Кримінального процесуального кодексу України, спектр завдань, які вирішуються за допомогою спеціальних знань, значно розширився. Визначення новітніх тенденцій у використанні спеціальних знань при розслідуванні економічних злочинів і складає мету цієї статті.

Згідно ст. 93 КПК сторона обвинувачення і сторона захисту мають рівні права на збирання доказів, у тому числі в залученні обізнаних осіб, що володіють спеціальними знаннями. Використання спеціальних знань можливе в двох, передбачених кримінально-процесуальним законом, формах: 1) залучення спеціаліста для надання безпосередньої

© Варчук О.Г., 2014