

Анотація

Власенко Ю. Л. Правове регулювання поведінки з генетично модифікованими організмами в Україні. – Стаття.

Розглядається правовий механізм регулювання у сфері забезпечення біологічної безпеки щодо поведінки з генетично модифікованими організмами. Розкриваються основні напрями та принципи державної політики у сфері правового захисту щодо безпечної передачі, обробки й використання живих змінених організмів, отриманих у результаті застосування сучасної біотехнології.

Ключові слова: генетично модифіковані організми, біологічна безпека, охорона біологічного різноманіття, безпека харчових продуктів, законодавче регулювання генної інженерії.

Аннотация

Власенко Ю. Л. Правовое регулирование обращения с генетически модифицированными организмами в Украине. – Статья.

Рассматривается правовой механизм регулирования в сфере обеспечения биологической безопасности по обращению с генетически модифицированными организмами. Раскрываются основные направления и принципы государственной политики в сфере правовой защиты по безопасной передаче, обработке и использованию живых измененных организмов, полученных в результате применения современной биотехнологии.

Ключевые слова: генетически модифицированные организмы, биологическая безопасность, охрана биологического разнообразия, безопасность пищевых продуктов, законодательное регулирование генной инженерии.

Summary

Vlasenko Y. L. Legal Regulation of the Genetically Modified Organisms Management in Ukraine. – Article.

Consider the legal mechanism of regulation in the area of biological safety for dealing with genetically modified organisms. The basic guidelines and principles of the state policy in the sphere of legal protection for the safe transfer, handling and use of living modified organisms resulting from modern biotechnology application.

Key words: genetically modified organisms, biological safety, biodiversity, food safety, legal regulation of genetic engineering.

УДК 349.2

О. В. Байло

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ СВОЄЇ ГІДНОСТІ ЯК СУБ'ЄКТИВНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО

Постановка проблеми. Визнання та забезпечення прав людини відповідно до Конституції України є основоположним напрямком розвитку нашого суспільства в умовах побудови демократичної, правової держави. Стаття 28 Конституції України визначає право кожного на повагу його гідності [1, ст. 28].

Гідність є міжгалузеву юридичною категорією, оскільки регулюється так чи інакше нормами різних галузей права. Відсутність однакового розуміння категорій «гідність» та «честь», а також їх багатогранність призводять до того, що й саме право особи на повагу цих цінностей та його захист не завжди розглядається як її окремі суб'єктивні права.

Відповідно до Конституції України юридично визнана можливість фізичної особи користуватися своєю гідністю з власної волі незалежно від інших осіб, узгоджуючи свою поведінку з уявленнями, що існують у суспільстві щодо цих цінностей,

із метою отримання належної оцінки її якостей як особистості та позитивного ставлення з боку оточуючих і вимагати від будь-кого визнання цих цінностей визнається й охороняється державою, а тому за своєю юридичною природою це право є суб'єктивним правом особи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми забезпечення прав людини у сфері праці досліджуються в роботах таких учених, як Б.К. Бегічев, В.С. Венедіктов, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, А.М. Куренной, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.М. Скобелкин, О.В. Смирнов, Л.А. Сироватська, В.М. Толкунова, М.М. Феськов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та інші. Разом із тим низка теоретичних і практичних питань у сфері забезпечення трудових прав працівників, у тому числі щодо забезпечення права працівника на захист своєї гідності, ще залишаються недостатньо дослідженими в науці трудового права.

Метою статті є дослідження юридичної природи права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права.

Виклад основного матеріалу. Право особи на захист гідності визнається цілою низкою міжнародно-правових актів (Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, Конвенцією про захист прав людини та основних свобод, Європейською соціальною хартією (переглянутою)), що свідчить про те, що проблеми забезпечення зазначеного права вже вийшли за межі внутрішньодержавного законодавства, набули статусу міжнародних.

У цей час нормативне забезпечення права працівника на захист своєї гідності в національному законодавстві залишається недосконалим. Зазначене право не передбачене ст. 2 чинного Кодексу законів про працю України серед основних трудових прав працівників, що є певним порушенням трудових прав на стадії їх реалізації та суттєво відображається на фактичному правовому становищі працівників. Цю прогалину усунуто в проекті Трудового кодексу України, в якому до переліку основних прав працівника включено право працівника на повагу гідності й честі та право на їх захист. У зв'язку з цим одним з актуальних питань науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення права працівника на захист своєї гідності.

Традиційно дослідження суб'єктивного права особи, пов'язаного з повагою та захистом гідності й честі, провадилися вченими-цивілістами. Проте право на повагу та захист гідності має реальне значення й для суб'єктів трудового права не лише під час порушення, а й незалежно від нього.

За юридичною природою право працівника на захист своєї гідності належить до особистих немайнових трудових прав. Уперше проблему особистих немайнових прав у радянській правовій науці було висвітлено в середині 60-х років ХХ століття (М.М. Агарков, О.С. Іоффе, Е.А. Флейшиц, Н.А. Придворов та інші). Наукові здобутки цивілістів були сприйняті представниками науки трудового права. Значний внесок у розвиток вчення про трудові немайнові права зробив М.Й. Бару, який обґрунтував єдність співіснування в трудових правовідносинах майнової та немайнової складової частини. Так, М.Й. Бару розглядав право на трудову честь як немайнове право суб'єкта трудових правовідносин [2, с. 19]. За своєю природою воно є

суб'єктивним правом, яке належить кожному трудящому. Воно виражається в праві претендувати на моральну оцінку праці й у праві вимагати усунення утиску трудової честі працівника. Почуття гідності працівника, а отже, і право на його повагу та захист може розглядатися як немайна сторона трудових правовідносин. М.Й. Бару вказував на тісний зв'язок гідності з правом на заохочення й правом на висування.

На думку деяких учених-цивілістів (О.С. Іоффе, К.Ф. Єгоров, А.В. Міцкевич та інші), право на гідність входить до змісту цивільної правоздатності або є «елементом правоздатності». Не поділяючи позиції авторів про те, що категорія прав такого роду до їх порушення є лише правоздатністю, і відзначаючи як особливість досліджуваного права те, що його зміст охоплює всі сфери суспільного життя людини, М.А. Придворов цілком обґрунтовано характеризував його як самостійне суб'єктивне право особи [3, с. 60].

Існувала також думка, що честь і гідність – це соціальні блага, охоронювані правом. Представники цього підходу вважають неможливим юридичне регулювання відносин, об'єктом яких є честь і гідність. Деякі автори взагалі заперечують наявність суб'єктивних прав на об'єкти, невіддільні від особистості, і вважають, що доцільно говорити не про особисті права, а про особисті блага.

Так, висловлювання М.М. Агаркова: «Чи маємо ми справу з єдиним правом на власну особистість, з якого випливають різні правоможності, що охороняють ту чи іншу сторону, той чи інший прояв індивідуального життя, чи ж із цілим рядом окремих інститутів (право на ім'я, авторство, на власне зображення, на честь, гідність та інші)» [3, с. 104], – залишається актуальним і сьогодні, а отже, юридична природа досліджуваних прав є ще недостатньо з'ясованою.

У сучасний період чимало юристів суб'єктивне право особи на повагу та захист гідності й честі розглядають у нерозривному зв'язку з правом на недоторканність приватного життя (з правом на свободу й особисту недоторканність, із правом на особисту безпеку), надаючи йому статусу або юридичної можливості, або окремої правоможності індивіда.

Враховуючи вищесказане, право працівника на захист своєї гідності слід розглядати як самостійне трудове право, а не складову інших трудових прав. Будучи проголошеним у міжнародних трудових актах, Конституції України, воно входить до переліку основних трудових прав працівника.

Визначаючи правову природу суб'єктивного права працівника на захист своєї гідності, слід наголосити, що суб'єктивні трудові права, на відміну від об'єктивних трудових прав, завжди є персоніфікованими. У зв'язку з цим слід дійти висновку, що право працівника на захист своєї гідності за суб'єктною ознакою є завжди індивідуальним трудовим правом і не належить до переліку колективних трудових прав.

У сучасній теорії права у зв'язку з широким визнанням науковцями розмежування регулятивних й охоронних правовідносин набула поширення концепція регулятивних й охоронних суб'єктивних прав та принципово інший погляд на кваліфікацію права на захист. А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова виділяють регулятивні суб'єктивні права, що існують у межах регулятивних правовідносин, та охоронні суб'єктивні права (право на захист) [4, с. 740]. У свою чергу регулятивні суб'єктивні трудові права можна розділити на дві основні групи. Перша група

регулятивних суб'єктивних прав пов'язана виключно з власними односторонніми діями уповноваженої особи. Наприклад, ідеться про право роботодавця розірвати, змінити трудовий договір із працівниками з підстав, встановлених чинним законодавством, про право роботодавця заохотити працівників. Друга група прав передбачає право вимагати певної поведінки від зобов'язаної особи. Наприклад, право працівника на надання йому роботи, яка обумовлена трудовим договором; право на повну й достовірну інформацію про умови праці; право на своєчасну й повну виплату заробітної плати тощо. Таким чином, суб'єктивне регулятивне право може включати як право на свої дії, так і право на чужі дії (право – вимагати). Регулятивні правовідносини – це результат нормального, безконфліктного позитивного правового регулювання. У той момент, коли механізм позитивного регулювання дає «збій», суб'єктивні права порушуються або оспорується, виникає необхідність у застосуванні охоронного механізму захисту суб'єктивних прав.

Охоронне суб'єктивне право – це право на захист. Воно реалізується в межах особливих охоронних правовідносин. У свою чергу охоронні правовідносини поділяються на матеріальні та процесуальні. Суб'єктивне право на захист у матеріальних охоронних правовідносинах реалізується зусиллями уповноваженої особи, чій права порушено (дійсно чи уявно), не вдаючись до примусової сили державних органів. Так, у трудовому праві роботодавець реалізує своє право на захист у межах охоронних правовідносин у випадках притягнення працівника до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності без звернення до юрисдикційного органу. Працівник реалізує свої права на самозахист також у межах охоронних матеріальних правовідносин. Таким чином, зміст права на захист (у матеріально-правовому сенсі) включає дві можливості: можливість здійснення охоронних дій самою уповноваженою особою та можливість вимагати вчинення певних дій від правопорушника. Перша з таких можливостей може бути реалізована лише зусиллями самої уповноваженої особи, а друга – як зусиллями останньої, так і в примусовому порядку юрисдикційними органами. Право на захист у процесуальному аспекті означає можливість особи звернутися за захистом своїх прав (порушених або оспорюваних) до юрисдикційних органів, наприклад, до органів із розгляду трудових спорів, територіальних органів Державної інспекції України з питань праці.

Враховуючи вищезазначене, право працівника на захист своєї гідності належить до охоронних суб'єктивних трудових прав.

У вченні про суб'єктивні права до теперішнього часу дискусійними залишаються цілий ряд питань. Їх можна звести до двох основних проблем: структура суб'єктивних прав та можливість існування суб'єктивних прав поза правовідносинами.

Серед учених галузевих юридичних наук набула поширення теорія, згідно з якою суб'єктивні права виникають і реалізуються лише в межах конкретних правовідносин. А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова не згодні з висловленою в юридичній науці позицією про можливість існування низки прав (як правило, конституційних) поза правовідносинами. На думку прихильників цієї концепції, поза правовідносинами правове регулювання забезпечує реалізацію загальних абсолютних прав, обсяг яких передбачено законом. Ідеться про відносини типу «державна – громадянин» (М.С. Строгович, Л.С. Явіч та інші) [5]. У вітчизняному цивільному

праві теорія про можливість існування суб'єктивних прав поза правовідносинами була підтримана С.Н. Братусем, Д.М. Генкіним та іншим.

Слідом за Г. Еллінеком ряд російських дореволюційних юристів обґрунтували ідею визнання суб'єктивних публічних прав. У радянській теорії права С.С. Алексєєв теорію суб'єктивних публічних прав інтерпретував через теорію правовідносин загальнорегулятивного (абсолютного) характеру, що складаються у зв'язку з наділенням громадянина й використанням ним конституційних прав і свобод [6, с. 142]. Ряд учених-теоретиків у розвиток теорії правовідносин загального типу вводять конструкцію стадійності в розвитку суб'єктивного права: 1) стадія правоздатності – потенційний стан суб'єктивного права, або суб'єктивне право в стадії правового статусу громадянина, що належить усім суб'єктам; 2) стадія реалізації суб'єктивного права в конкретних правовідносинах [7]. Подібна конструкція призводить до змішання категорій правосуб'єктності та суб'єктивних прав, руйнує цілісність функціонування механізму правового регулювання як єдності процесу. Таким чином, суб'єктивні трудові права існують лише в межах правовідносин (відносних та абсолютних) і не схильні до певного «потенційного стану».

Враховуючи це, слід дійти висновку про те, що право працівника на захист своєї гідності не існує поза межами правовідносин. Його реалізація відбувається в межах охоронного матеріального правовідношення. Отже, правовідношення у сфері захисту гідності за своєю спрямованістю є охоронним, а за розподілом прав та обов'язків між сторонами - одностороннім. У більшості ж випадків ці правовідносини не зводяться до покладання на суб'єкта-порушника суб'єктивного права обов'язку з відшкодування шкоди в грошовому вигляді. Так, наприклад, спростування інформації, яка принижує гідність працівника, іноді розглядається в літературі як різновид відшкодування шкоди.

Поряд з цим зміст правовідносин у сфері захисту гідності працівника як спосіб і форма реалізації абстрактних норм права в конкретних життєвих ситуаціях виражається в його функціях. Як особливий компонент механізму правового регулювання правовідносин виконують три функції: по-перше, конкретизують коло осіб, на яких поширює свою дію відповідна норма права (у правовідносинах беруть участь не абстрактні особи, а безпосередньо визначені працівник і роботодавець); по-друге, переводять абстрактні права й обов'язки до сфери прав та обов'язків працівника й роботодавця (при цьому допускається можливість їх конкретизації, доповнення з урахуванням умов здійснення правовідносин); по-третє, створюють конкретні ситуації для застосування заходів державного примусу у випадках невиконання або неналежного виконання обов'язків.

Суб'єкт права як елемент правовідносин (у контексті правовідносин із забезпечення права працівника на захист гідності), характеризується особливими властивостями й відіграє досить активну роль у генезі самих правовідносин. Суб'єкт породжує правовідносини й визначає їх зміст. З урахуванням загальних властивостей суб'єкта в трудовому праві та з точки зору предмета дослідження можна припустити, що учасником трудових правовідносин, якому належить право на повагу та захист гідності, є працівник; визнання гідності працівника з боку роботодавця – його обов'язок, який повинен бути забезпечений державою. Отже, можна дійти

висновку, що наявність почуття гідності працівника може розглядатися в трудових правовідносинах і в якості однієї з властивостей суб'єктів.

Найчастіше в літературі розглядається проблема порушення права працівника на повагу та захист його гідності з боку роботодавця, проте дискусійним залишається питання про правове забезпечення захисту гідності працівника, якщо право на повагу гідності порушене не з боку роботодавця, а в результаті дій інших працівників (так званий мобінг – моральне переслідування на роботі).

Цікаву думку щодо реалізації суб'єктивного права на захист своєї гідності висловив Ю.В. Молочков: «Гідність фактично захищається тією мірою, якою вона (як самооцінка) виявилась «виправданою» з точки зору суспільного уявлення про моральну орієнтацію особистості, про дійсні переваги та недоліки людини» [8, с. 74]. При цьому Ю.В. Молочков зазначає, що не має значення для права те, що людина про себе думає, як оцінює себе, до тих пір, доки не встановлено відповідності цієї самооцінки тому, як її сприймає соціум. Тобто суттю судового захисту гідності, на думку Ю.В. Молочкова, є встановлення відповідності суб'єктивної самооцінки працівника об'єктивній громадській оцінці. Однак від цього головна – суб'єктивна – складова гідності не набуває другорядного значення, оскільки все одно гідність визначається власною свідомістю працівника. Зрештою сама особистість, а не суд, визначає, порушено її почуття гідності чи ні.

Погляд на сутність гідності як на предмет впливу багаторівневого юридичного інструментарію дозволяє зробити висновок про те, що почуття гідності особистості в цілому та працівника зокрема посідають провідне місце на шляху гуманізації та демократизації суспільства.

Гідність відноситься до переліку моральних категорій, основним змістом яких є позитивна якість, що розуміється як «сукупність властивостей», які характеризують високі моральні якості, а також усвідомлення цінності цих «властивостей» і поваги до себе.

Отже, право працівника на захист своєї гідності може розглядатися як окреме суб'єктивне право працівника, реалізація якого здійснюється лише в межах певних охоронних правовідносин. Проте право на повагу гідності можна розглядати також як невід'ємну складову будь-яких трудових правовідносин, зокрема, як одну з характеристик суб'єктів цих правовідносин.

Право працівника на захист гідності в матеріально-правовому аспекті можна визначити як суб'єктивне право працівника, яке реалізується ним в особливих охоронних правовідносинах, зміст якого включає юридично визнану можливість здійснення охоронних дій самою уповноваженою особою способами, не забороненими чинним законодавством, та можливість вимагання вчинення певних дій від правопорушника з метою отримання належної оцінки моральних, професійних, особистих якостей працівника, які характеризують його самоповагу й репутацію в роботодавця. У процесуальному аспекті право працівника на захист гідності можна розглядати як можливість особи звернутися за захистом своїх порушених або оскаржених прав до юрисдикційних органів.

Передбаченому у проєкті Трудового кодексу України праву працівника на захист своєї гідності як одного з основних прав працівника кореспондує від-

повідний обов'язок роботодавця, що також встановлюється законопроектом. Закріплення права працівника на захист своєї гідності як окремого суб'єктивного права визначить передумови ефективної реалізації цього права для задоволення інтересу як правоможної особи, так і зобов'язаної особи, оскільки не виключає ні свободу користуватися своїм правом на гідність і честь, ні обов'язку поважати ці цінності.

Оскільки право на повагу та захист гідності й честі працівника є основою немайнової складової трудових правовідносин, то його забезпечувальний характер полягає у визнанні та здійсненні цих цінностей особи, що проявляється в отриманні належної оцінки й самооцінки її якостей як особистості та як працівника, а також у позитивному ставленні з боку роботодавця. Саме в суб'єктивному праві на повагу та захист гідності й честі працівника знаходить своє втілення правовий статус гідності та честі як найвищих соціальних цінностей.

Відновленням прав у таких випадках є приведення правового стану працівників у початкове становище, тобто забезпечення або компенсація того стану, якого працівники могли досягнути у випадку безперешкодного здійснення своїх прав. Хоча й у теорії, і на практиці залишаються невирішеними питання щодо особливостей форм та способів захисту права працівника на захист своєї гідності.

Висновки. Таким чином, за своєю юридичною природою право працівника на захист своєї гідності є самостійним суб'єктивним трудовим правом, яке включається до переліку основних трудових прав працівника. Воно є особистим немайновим трудовим правом, охоронним трудовим правом. За суб'єктною ознакою право працівника на захист своєї гідності є завжди індивідуальним трудовим правом. Реалізація зазначеного права відбувається в межах охоронних правовідносин, які мають традиційну структуру.

У цей час нормативне закріплення права працівника на захист своєї гідності в національному трудовому законодавстві не відповідає міжнародним актам про права людини. Також у чинному трудовому законодавстві не реалізовані положення ст. 28 Конституції України, що свідчить про відсутність ефективного галузевого механізму забезпечення зазначеного права.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М.И. Бару – М. : Юридическая литература, 1966 – 101 с.
3. Церковна А.О. Гідність і честь у цивільному праві України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / А.О. Церковна ; Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2002. – 194 с.
4. Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Юридический центр «Пресс», 2006. – 940 с.
5. Явич Л.С. Право и общественные отношения / Л.С. Явич. – М. : Юридическая литература, 1971. – 109 с.
6. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования / С.С. Алексеев – М., 1996. – 230 с.
7. Матузов Н.И. Личность. Право. Демократия / Н.И. Матузов. – Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1972. – 292 с.
8. Жерукова А.Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А.Б. Жерукова ; Московская гос. юрид. академия им. О.Е. Кутафина. – М., 2011. – 180 с.

Анотація

Байло О. В. Право працівника на захист своєї гідності як суб'єктивне трудове право. – Стаття.

У статті визначається юридична природа права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права. Досліджується структура охоронних правовідносин, у межах яких здійснюється реалізація зазначеного права. Вносяться пропозиції щодо закріплення права працівника на захист своєї гідності в чинному КЗпП.

Ключові слова: гідність, працівник, захист гідності працівника, суб'єктивне трудове право.

Аннотация

Байло Е. В. Право работника на защиту своего достоинства как субъективное право. – Статья.

В статье определяется юридическая природа права работника на защиту своего достоинства как субъективного трудового права. Исследуется структура охранительных правоотношений, в рамках которых осуществляется реализация указанного права. Вносятся предложения по закреплению права работника на защиту своего достоинства в действующем КЗоТ.

Ключевые слова: достоинство, работник, защита достоинства работника, субъективное трудовое право.

Summary

Bailo O. V. The right of workers to protection of their dignity as a subjective labor right. – Article.

In the article is defined the legal nature of the worker's right to protect their dignity as subjective labor right. Author considered the structure of security relations, through which implement this right. There is the propositions which fixed the worker's right to protect their dignity in the current Labour Code.

Key words: dignity, worker, protection worker's dignity, subjective labour right.

УДК 347.4

Г. О. Ільченко

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПІДСТАВ ДЛЯ ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ СТРАХОВИХ ПОСЛУГ

Постановка проблеми. Певна частина науковців розглядають страхувальників в якості споживачів страхових послуг та, відповідно, поєднують питання захисту їх прав із захистом прав споживачів. Проблема визначення підстав для захисту прав споживачів страхових послуг є актуальною, оскільки її дослідження дозволяє визначити момент виникнення права на захист, а це у свою чергу дає можливість застосувати найбільш ефективні способи захисту.

Стан дослідження. Проблема *захисту суб'єктивних цивільних прав* присвячено праці В.П. Грибанова, Д.М. Чечота, О.І. Антонюк, Т.В. Боднар, А.П. Вершиніна, О.Д. Крупчана, В.В. Луця, В.І. Тертишнікова.

За тематикою захисту прав споживачів було захищено декілька дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук, серед яких слід згадати праці Г.А. Осетинської, О.П. Письменної, Ю.Ю. Рябченка, С.А. Косінова. Однак ці роботи, по-перше, не торкаються проблем захисту прав споживачів страхових послуг, а по-друге, частина з них базується на нормах ЦК України 1963 р., що діяли до 1 січня 2004 р.

Тому постає необхідність дослідження підстав для захисту прав споживачів страхових послуг.

Метою статті є з'ясування змісту поняття «підстава», зокрема, підстав для захисту прав споживачів страхових послуг, їх тлумачення в цивільному законодавстві, договорі страхування та правовій доктрині.