



ВІСНИК

Вищої
кваліфікаційної
комісії суддів України



4

2015



У моєму дитинстві свято Нового року – це сніг, розбитий під час спуску на санках з гори ніс та очікування подарунка під ялинкою.

У моєму дитинстві не святкували день Святого Миколая і Різдво Христове. Бо там, де жила моя сім'я, це було заборонено.

Це було заборонено всюди, де ми жили.

В ці дні у дітей є і день Святого Миколая, і свято Нового року, і Різдво Христове. І у дорослих також є. Але ще немає миру на нашій землі. І безліч сімей втратили домівки. В останні місяці 2015 року з'явилася надія.

Надія на те, що все буде добре.

Може, навіть не колись. Може, навіть – скоро.

Свято наближається.

Бажаю миру всім нам. А дітям – подарунків під ялинкою.

Сергій Козьяков

ОФІЦІЙНО

Інформація про членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України 3

ПОГЛЯД НАУКОВЦЯ

Принцип *in dubio pro tributario* – важливий елемент захисту прав платника податків у демократичному суспільстві. **Наталія Блажівська** 4

Співвідношення понять «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» і «соціальний захист (соціальна безпека)». **Юлія Івчук** 8

Юридична процедура масового вивільнення працівників. **Дмитро Честа** 13

Забезпечення єдності судової практики у справах про захист економічної конкуренції. **Анна Пересьолкіна** 18

Особливості розгляду господарських спорів третейськими судами та державними судами: порівняльно-правовий аналіз. **Оксана Сафонова** 26

Приведення законодавства про працю України до стандартів Європейського Союзу. **Олена Серета** 31

Соціальна політика держави у сфері праці. **Іван Жигалкін** 37

Єдність правового регулювання як спосіб забезпечення справедливості у трудовому праві. **Крістіна Бережна** 42

З ПРАКТИКИ РОБОТИ

Суддівське досє як новела сучасного законодавства у сфері оцінювання професійної діяльності суддів. **Наталія Максимчук** 47

ПРО КОМІСІЮ

Команда Комісії вдало дебютує на Кубку «Феміди». **Роман Корчук** 50

Науково-практичний юридичний журнал

Видається із вересня 2011 року

Співзасновники:

**Вища кваліфікаційна комісія суддів України,
Національний університет «Юридична
академія України імені Ярослава Мудрого»**

Свідоцтво про державну реєстрацію
Серія КВ № 20089-9889ПР

Рекомендовано до друку та розповсюдження через мережу Інтернет рішенням Вченої ради Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» (протокол № 3 від 22.11.2013)
Визнано Міністерством освіти і науки України науковим фаховим виданням.
Наказ про включення до Переліку наукових фахових видань України від 14.02.2014 № 153

Голова Редакційної колегії

Козьяков Сергій Юрійович

Редакційна колегія:

Прилипка С. М., Беляневич В. Е.,
Весельська Т. Ф., Гетьман А. П., Довгерт А. С.,
Заріцька А. О., Капліна О. В., Москвич Л. М.,
Кузнєцова Н. С., Муравйов В. І., Патрюк М. В.,
Сопільник Л. І., Карагусов Ф. С., Щотка С. О.,
Яроцький В. Л., Штаріне Л., Андріїв В. М.,
Іншин М. І.

Головний редактор

С. Ю. Козьяков

Коректор

О. С. Березовська

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних назв та інших відомостей несуть автори публікацій.
Редакція може не поділяти точки зору автора.
У журналі зберігається правопис законодавчих, нормативних актів, наказів, методологічних розробок, що надійшли до редакції.
Редакція залишає за собою право на скорочення та редагування текстів.
Статті обов'язково проходять відбір і рецензування.

Номер 4 (16) 2015 схвалено і рекомендовано до друку рішенням редакційної колегії, протокол №5 від 21.12.2015 р.
Підписано до друку 25.12.2015 р.
Формат 60x84 1/8
Папір крейдований
Наклад 330 примірників
Оригінал-макет затверджено Вищою кваліфікаційною комісією суддів України

Видавець ТОВ «Піраміда»

© Текст — Вища кваліфікаційна комісія суддів України

Адреса редакції:
м. Київ, вул. Механізаторів, 9.
www.vksu.gov.ua

Інформація про членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України



Народився 24 квітня 1957 року на Луганщині. Після закінчення у 1973 році школи протягом двох років працював токарем на заводі імені О. Пархоменка у місті Луганську. У 1979 році закінчив Харківський юридичний інститут імені Ф.Е. Дзержинського.

БУТЕНКО Володимир Іванович Член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України Суддя Вищого адміністративного суду України

жінського. З 1981 по 1982 роки після строкової служби у Збройних Силах СРСР працював юрисконсультом будівельно-монтажного тресту «Северодонецькхімбуд» комбінату «Ворошиловградхімбуд».

У 1982 році обраний народним суддею Антрацитівського міського народного суду, з 1986 року – голова цього ж суду. З 1987 по 1991 роки працював на посаді члена Ворошиловградського обласного суду. У 1991 – 2002 роках – член Харківського обласного суду, виконувач обов'язків заступника голови суду, а з 2002 по 2004 роки – суддя, перший заступник голови апеляційного суду Харківської області.

З 2005 року після утворення Вищого адміністративного суду України і обрання суддею цього суду розпочав роботу у зазначеному суді.

Рішенням XIII з'їзду суддів України від 12-13 листопада 2015 року «Про обрання членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України» обраний членом Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.



Народилася 6 квітня 1959 року на Донеччині. У 1985 році закінчила Харківський юридичний інститут імені Ф.Е. Дзержинського, після чого з 1988 по 1992 роки працювала юрисконсультом Донецького обласного управління харчової промисловості,

ШИЛОВА Тетяна Семенівна Член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України Суддя Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ

Донецького автопідприємства № 11424 та інших компаній.

З 1992 по 1997 роки перебувала на посадах прокурора відділу загального нагляду прокуратури Донецької області та заступника начальника цього відділу. У 1997 році призначена на посаду судді Куйбишевського районного суду міста Донецька, з 2001 по 2002 роки виконувала обов'язки заступника голови суду. У 2002 – 2011 роках – суддя судової палати в кримінальних справах апеляційного суду Донецької області та суддя апеляційного суду Київської області. З січня 2011 року працює суддею Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ.

Рішенням XIII з'їзду суддів України від 12-13 листопада 2015 року «Про обрання членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України» обрана членом Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.





Наталія Блажівська,
кандидат юридичних наук,
суддя Вищого
адміністративного суду
України

Принцип *in dubio pro tributario* – важливий елемент захисту прав платника податків у демократичному суспільстві

УДК 34

Природа податку повинна забезпечувати оптимальну модель, відхилення від якої можуть вирішуватися тільки після проведення детальних обговорень для того, щоб податкове законодавство не було сумішшю здебільшого короткострокових політичних інтересів.

Б. Терра [1]

*У статті висвітлено теоретичний та практичний аспекти застосування принципу *in dubio pro tributario*, який є дуже важливим та ефективним елементом захисту прав та законних інтересів платників податків. Дослідження правозастосування зазначеного принципу є надзвичайно цікавим та перспективним з огляду на безпосереднє закріплення його у пункті 4.1.4 Податкового кодексу України, а також перспективи його активного застосування адміністративними судами України.*

Ключові слова: захист прав платників податків, принципи оподаткування, практика Європейського суду з прав людини.

Блаживская Н. Принцип *in dubio pro tributario* – важный элемент защиты прав налогоплательщика в демократическом обществе

*В статье описаны теоретический и практический аспекты применения принципа *in dubio pro tributario*, который является очень важным и эффективным элементом защиты прав и законных интересов на-*

логоплательщиков. Исследование правоприменения указанного принципа является крайне интересным и перспективным, учитывая, что он непосредственно закреплён в пункте 4.1.4 Налогового кодекса Украины, а также перспективы его активного применения административными судами Украины.

Ключевые слова: защита прав налогоплательщиков, принципы налогообложения, практика Европейского суда по правам человека.

Blazhivska N. *In Dubio Pro Tributario* Principle as important element of the protection of rights of tax payer in democratic society

*This article outlines theoretical and practical aspects of application of “*in dubio pro tributario*” principle which appears to be highly important and effective element of protection of rights and legitimate interests of taxpayers. The research regarding applicability of the above principle is going to be very interesting and prospective in view of the fact that this principle has been directly implemented in*

section 4.1.4 of the Tax Code of Ukraine as well as in view of prospective of its more active application by Ukrainian administrative courts.

Key words: protection of taxpayers rights, principles of taxation, case-law of the European Court on Human Rights.

Податок, безумовно, є проявом влади держави над особою, «насильницьким» інструментом. Водночас податок є й інструментом забезпечення різноманітних життєвих потреб кожного громадянина, кожного платника податків (безпека, правопорядок, охорона здоров'я, освіта, наука, соціальний захист тощо). Відповідно сплата податків громадянами здійснюється як в інтересах держави безпосередньо, так і в інтересах самих платників податків опосередковано. У такому багатогранному та багаточільовому процесі як оподаткування надзвичайно важливим є забезпечення справедливого балансу інтересів держави та платника податків. Всі учасники процесу оподаткування мають чітко розуміти: хто, скільки, за що і куди платити податки та чи використовуються ці гроші на користь всім учасникам процесу оподаткування. Справедливість, чіткість та прозорість правил, за якими здійснюється оподаткування, сприятиме тому, що платники податків добровільно їх сплачуватимуть, сприймаючи оподаткування не як інструмент насильства держави над особою, а як соціальний обов'язок, від виконання якого залежить суспільний розвиток та підвищення рівня життя конкретного платника податків у різних формах.

Саме задля створення певного відчуття комфорту при сплаті податків у демократичних державах приділяється велика увага роботі щодо захисту прав платників податків як сторін публічно-правових відносин. У дослідженні Організації економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР) акцентується, що сучасні податкові системи вимагають злагодженої співпраці платників податків і податкових органів. Така співпраця є значно кращою, коли права платника чітко закріплені та захищені на законодавчому рівні [2]. Необхідність таких точних формулювань і захисту прав платника, як слушно зауважив Ф. Бейкер, не викликає на сьогодні жодних сумнівів [3].

Права особи, а відтак і платників податків, охороняються на трьох різних рівнях: наднаціональному, конституційному і нормативно-правовому. Європейська Конвенція «Про захист прав людини та основоположних свобод» (далі – Конвенція) має великий вплив на законодавство та судову практику країн, які її ратифікували. Втім, вплив Конвенції та практики Європейського суду з прав людини (надалі також – ЄСПЛ) у різних країнах неоднаковий і значною мірою залежить від рівня обізнаності та здатності до практичного застосування її національними судами та практикуючими правниками.

Ф. Бейкер влучно зауважує: «Дехто може стверджувати, що оподаткування та права людини це оксюморон. Але я особисто вважаю, що права людини є фундаментальним аспектом оподаткування. Права людини є тим інструментом, що обмежує уряди в їх діях стосовно громадян, на яких впливають рішення цих урядів... Відповідно права людини – це інструмент, який обмежує уряди щодо їх дій стосовно платників податків. Я вважаю, що зараз ми переживаємо цікавий етап, коли маємо змогу спостерігати експансію основних принципів системи захисту фундаментальних прав людини у податковій сфері» [4].

Звісно, Конвенція не передбачає якихось спеціальних прав чи свобод для платника податків, але платник як особа в податкових спорах користується передбаченим Конвенцією захистом. Системний аналіз практики ЄСПЛ дозволяє зробити однозначний висновок, що національна система оподаткування та податкове законодавство, діяльність національних податкових органів, права та обов'язки податкових органів і платників податків базуються на тих самих фундаментальних принципах, які закріплені у Конвенції та яким вже неодноразово було надано системне тлумачення у численних рішеннях ЄСПЛ.

Як відомо, Європейський суд з прав людини в рішенні у справі «Феррадіні проти Італії» [5] встановив, що податкові спори як такі не підпадають під захист, передбачений статтею 6 Конвенції (право на справедливий суд). Проте згодом ЄСПЛ вказав, що стаття 6 Конвенції в кримінально-правовому аспекті (враховуючи автономність тлумачення ЄСПЛ кожного терміну) її застосування поширюється на справи про застосування податкових штрафів. Дана судова доктрина дуже добре відображена в рішенні у справі «Юссіла проти Фінляндії» [6]. Суть доктрини полягає в тому, що при вирішенні питання про застосовність статті 6 Конвенції до конкретних правовідносин, які належать до сфери процесуального права і пов'язані з притягненням особи до юридичної відповідальності, суд має вирішити, чи є підстави прирівнювати відносини сторін до тих, що складаються при відправленні правосуддя у кримінальних справах, тобто здійснити так званий тест Енгеля [7]. У цьому контексті слід зазначити, що українська правоохоронна система протягом останніх років діяла таким чином, що кожен податковий спір з великою ймовірністю міг мати кримінально-правові наслідки для обох сторін спору з відповідними ризиками обмеження прав та свобод людини та громадянина. Відповідно, є достат-

ОЕСР- міжнародна організація, членами якої на сьогодні є 34 країни світу. 70 країн мають статус партнерів ОЕСР. Україна розпочала співпрацю з ОЕСР у 1997 році. За впливом ОЕСР належить до трійки провідних світових економічних установ, поряд з МВФ та Світовим Банком.



ні підстави стверджувати, що значна кількість податкових спорів, які розглядаються адміністративними судами України, підпадають під стандарти, встановлені Конвенцією, і платники податків мають повне право на використання Конвенції та практики ЄСПЛ для захисту своїх прав та законних інтересів.

Безумовно, численні рішення ЄСПЛ щодо застосування статті 6 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод та статті 1 Першого Протоколу до Конвенції, розкриваючи багатогранний зміст «права на справедливий суд» і «права на мирне володіння майном», підлягають вивченню, аналізу та практичному застосуванню при розгляді податкових спорів. Передусім йдеться про такі аспекти «права на справедливий суд» як «право на доступ до суду», «право на розгляд справ протягом розумного строку», «право на обґрунтоване судові рішення», «право вимагати допиту свідків» тощо. У рішеннях щодо зазначених заявниками порушень статті 1 Першого Протоколу до Конвенції ЄСПЛ виробив підходи до практичного розуміння таких надзвичайно важливих правових категорій, як «принцип пропорційності», «якість та передбачуваність закону», «правова визначеність» тощо. При цьому якість та передбачуваність закону «пов'язана з достатньою чіткістю встановлення ним тих чи інших обставин, на підставі яких діють державні органи». Надзвичайно цінними в цьому контексті є, зокрема, висновки в рішеннях у справах «Щокін проти України» та «Волохи проти України» [8].

Положення Конвенції та практика ЄСПЛ становлять на сьогодні чи не найефективнішу систему захисту прав особи, а відтак в певному сенсі і прав платника податків.

Зважаючи на численні випадки низької якості нормотворчої діяльності, правило вирішення сумнівів на користь платника податків (тобто принцип *in dubio pro tributario*) набуло дуже важливого практичного значення. Адже належне застосування цього принципу забезпечує реалізацію однієї з ознак верховенства права – правової визначеності. Саме можливість платника податків чітко розуміти та передбачати правові наслідки вчинюваних дій має фундаментальне значення для правильності його застосування.

З огляду на детальний аналіз гарантій прав платника податку [9], які є універсальними для всіх демократичних правових систем, таких як право на інформацію, право на оскарження рішень, дій чи бездіяльності податкових органів, на сплату справедливої суми податку, юридичну визначеність, незворотність норм податкового законодавства в часі, заборону подвійного оподаткування тощо, в рамках цієї статті зосередимося на таких двох принципах-гарантіях: (1) право на визначеність (*the right to certainty*) і (2) право на сплату правильної суми податку (*the right to pay no more than the correct amount of tax*) [10]. Відповідно до принципу права на

визначеність платник податку повинен розуміти і передбачати наслідки своїх дій, зокрема при уникненні сплати податкових платежів [11]. Д. Бентлі у своїй праці наголошує, що продовженням цього підходу є принцип зрозумілих правил (*understandable rules*) [12]. Із цього випливає, що платник податків має розуміти норму права без надмірних зусиль.

Згідно з другим принципом платник податків повинен сплатити не більше ніж це визначено нормою права, тобто правильну суму податку з урахуванням належних йому пільг, відрахувань тощо. Втім, цей принцип є похідним від принципу юридичної визначеності. Цей принцип закріплено в законодавстві більшості країн. Так, наприклад, у законодавстві Канади закріплено як принцип правильного розміру податку (*the correct amount of tax, no more and no less*), так і права на всі привілеї, передбачені законодавством (*the rights to every benefits the law allows*) [13]. Схожі норми закріплено в законодавстві більшості європейських країн.

Вказані принципи в свою чергу висувають підвищені вимоги до якості та чіткості норм податкового законодавства та як наслідок встановлюють неприпустимість прийняття податковими органами необґрунтованих рішень чи дій. Отже, бачимо, що принцип *in dubio pro tributario* перебуває в логічно-смысловому зв'язку з вимогою до якості закону, на яку неодноразово в своїх рішеннях звертав увагу ЄСПЛ.

Як свідчать результати дослідження, проведеного серед австралійських платників податків, у своїй роботі податкові органи Австралії дотримуються презумпції правильності дій платника, яка закріплена в Австралійській Хартії прав платника податків [14]. Більше того, належна реалізація цього принципу має домінуюче значення в дотриманні законодавчих вимог самими платниками податків, а також співпраці з податковими органами щодо виконання податкових обов'язків.

Вказані принципи, звісно, не позбавляють податкові органи контролю за правильністю здійснених платником податкових розрахунків, але без презумпції протиправності дій платника під час виконання податкових обов'язків. З цього випливає принцип передбачуваності дій податкових органів (*right to certainty in administration*) [15].

Сьогодні принцип *in dubio pro tributario* застосовується в більшості країн як в континентальній, так і звичаєвій системах права. Лише в деяких країнах цей принцип має пряме законодавче закріплення. У доктрині, як і на практиці, зустрічаємо нечасті посилення на принцип *in dubio pro tributario*, втім ця дискусія ведеться під час застосування норм податкового законодавства та підходу, чи слід трактувати правові сумніви на користь платника податків [16].

Слід мати на увазі те, що ситуація особи як платника податків є діаметрально протилежною іншим

ситуаціям. Так, ст. 54 Податкового кодексу України закріплено, що крім випадків, передбачених податковим законодавством, платник податків самостійно обчислює суму податкового та/або грошового зобов'язання та/або пені, яку зазначає у податковій (митній) декларації або уточнюючому розрахунку, що подається до контролюючого органу у строки, встановлені цим Кодексом [17]. Таким чином, саме платник податку зобов'язаний аналізувати, правильно обчислювати та сплачувати податок. До того ж він має оцінити, чи зможе у конкретній ситуації діяти обачно при здійсненні господарської діяльності. Отже, саме платник податку здійснює оцінку фактичної ситуації і норми податкового законодавства та бере на себе відповідальність за правильне їх застосування. Тому, демократична держава має не лише забезпечити певність щодо того, в який спосіб застосовувати норми закону, але й також подбати про те, щоб правові чи фактичні сумніви вирішувалися тільки згідно із законодавством, а не на користь податкового органу.

Незважаючи на законодавче закріплення в пп. 4.1.4 п.1 ст. 4 Податкового кодексу України [18] презумпції правомірності рішень платника податку, її належне практичне втілення в життя нерозривно пов'язане з технікою нормотворення у сфері податкового законодавства. Для правильного дотримання зазначеного принципу аксіомою для податкових органів у демократичному суспільстві має бути підхід, відповідно до якого: (1) істотні правові сумніви мають тлумачитися на користь платника; (2) у випадку прийняття негативного для платника податків рішення неприпустимою є відсутність однозначних висновків, прийнятих за результатами буквального застосування норми податкового законодавства.

Вказана проблематика підкреслює надзвичайно важливість функціонування адміністративних судів, адже завданням адміністративного судочинства якраз і є захист порушених прав особи у сфері публічно-правових відносин шляхом перегляду рішень податкових органів на їх відповідність критеріям, визначеним у частині 3 статті 2 Кодексу адміністративного судочинства.

Слід також пам'ятати, що законодавча влада, односторонньо вирішуючи долю норм податкового законодавства, несе політичну відповідальність. У податковому праві існують суттєві економічні взаємозалежності між доходами особи та доходами держави як бенефіціара податку. І все це не повинно залишатися поза увагою та повагою суб'єктів законодавчої ініціативи загалом, та законодавчої гілки влади зокрема, для того, щоб, як влучно зауважив Б. Терра, «податкове законодавство не було сумішшю здебільшого короткострокових політичних інтересів» [1]. Адже в кінцевому результаті такі

недоліки на етапі законотворення і є причиною надмірної актуальності в глибинному аналізі та належному практичному застосуванні принципу *in dubio pro tributario*.

Враховуючи зазначене, надзвичайно важливо проводити активну методично-роз'яснювальну роботу щодо актуальних аспектів застосування принципу *in dubio pro tributario* із урахуванням висновків, закріплених в практиці ЄСПЛ. І саме ця діяльність може стати найвагомим внеском у гармонізацію правовідносин між платниками податків та державою, сприяти практичному впровадженню принципу верховенства права (*rule of law*) у цю важливу сферу суспільних відносин.

Список використаних джерел:

1. Терра Б. Дж. М. Введение в налог на добавленную стоимость в ЕС – М.: Морет Эрнст и Янг, 1995. С. 5.
2. Taxpayers' rights and obligations: A survey of the legal situation on OECD countries. 15 Jun 1990.
3. P. Baker, Taxpayers' Bill of Rights. Матеріали конференції «Taxpayer Protection. Tax Policy».
4. P. Baker, Taxation and Human rights, in: GIRC Review, 2001, p. 5.
5. Практика Європейського суду з прав людини. Рішення. Коментарі. 2002 р., № 1.
6. http://europeancourt.eu/uploads/ECHR_Jussila_v_Finland_23_11_2006.pdf.
7. <http://old.minjust.gov.ua/3302>.
8. <http://www.rada.gov.ua>.
9. Taxpayers' rights and obligations: A survey of the legal situation on OECD countries. 15 Jun 1990.
10. D. Albrechtse, H. Arendok, Taxpayer protection in the European Union, Kluwler Law International 1998.
11. D. Bentley, Taxpayers' Rights, Origin and Implementation, Kluwler Law International 2007.
12. B. Pape, Taxpayers Rights and Obligations, Conference on current issues in tax administration, The University of Newcastle, 1994.
13. D. Bentley, Taxpayers' Rights, Origin and Implementation, Kluwler Law International 2007, p. 238-242.
14. M. McLennan, The principles and concepts in the Development of Taxpayers' Charter, Austrian Tax Review 2003, No 22.
15. V. Braithwaite, Are taxpayers' charters «seducers» or «protectors» of public interest? Australia's experience, Center for Tax System Integrity, Working Paper 70 June 2005.
16. D. Bentley, Taxpayers' Rights, Origin and Implementation, Kluwler Law International 2007.
17. S. R. Johnson, Should Ambiguous Revenue Laws Be Interpreted in Favor of Taxpayers?, Nevada Lawyer Magazine, April 2002.
18. <http://www.rada.gov.ua>.





Юлія Івчук,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри
правознавства юридичного
факультету Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля

Співвідношення понять «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» і «соціальний захист (соціальна безпека)»

УДК 349.2: 17.022.1

Статтю присвячено вивченню юридичної природи понять «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» й «соціальний захист (соціальна безпека)», виявленню особливостей доктринальних формально-юридичних підходів до визначень зазначених понять, проблемі їх співвідношення. Досліджено нове доктринальне значення цих понять у світлі концепції національної безпеки України й концепції гідної праці.

Ключові слова: безпечні і здорові умови праці, безпека праці, соціальний захист, соціальна безпека, соціальний ризик, професійний ризик, гідна праця.

Ю. Івчук. Соотношение понятий «безопасные и здоровые условия труда (безопасность труда)» и «социальная защита (социальная безопасность)»

Статья посвящена изучению юридической природы понятий «безопасные и здоровые условия труда (безопасность труда)» и «социальная защита (социальная безопасность)», выявлению особенностей доктринальных формально-юридических подходов к определению указанных понятий, проблеме их соотношения. Исследовано новое доктринальное значение

этих понятий в свете концепции национальной безопасности Украины и концепции достойного труда.

Ключевые слова: безопасные и здоровые условия труда, безопасность труда, социальная защита, социальная безопасность, социальный риск, профессиональный риск, достойный труд.

J. Ivchuk. The correlation between the concepts of «safe and healthy working conditions (work safety)» and «social protection (social security)»

The article is devoted to the study of the legal nature of the concept of «safe and healthy working conditions (work safety)» and «social protection (social security)», to the determination of the features of doctrinal formal and legal approaches to the definitions of these concepts, the problems of their correlation. It examines new doctrinal meaning of these concepts in the light of the concept of national security of Ukraine and decent work concept.

Key words: safe and healthy working conditions, work safety, social protection, social security, social risk, professional risk, decent work.

Досягнення сталого економічного та соціального розвитку України безпосередньо пов'язано з добробутом суспільства, який формується на базі гідної, безпечної і продуктивної праці трудящих та водночас забезпечує високий рівень соціального захисту всього населення. Відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженої Указом Президента України від 12.01.2015 № 5/2015, одним із основних векторів руху до впровадження в Україні європейських стандартів життя є вектор безпеки, за яким керівництву держави особливу увагу потрібно приділити безпеці життя та здоров'я людини, захищеності соціально вразливих верств населення тощо. (Розділ 2. «Мета реалізації Стратегії та вектори руху») [1].

Сьогодні в Україні існує багато чинників, зокрема у соціальній і гуманітарній сфері, які стають на заваді гарантуванню безпеки особи, суспільства і держави (національної безпеки). Так, у статті 7 Закону України «Про основи національної безпеки України» до основних таких загроз у зазначеній сфері віднесені: криза системи соціального захисту населення, небезпечно погіршення стану здоров'я населення тощо [2].

Отже, попри те, що в Україні як соціальній, правовій державі у ст. 3 Конституції України людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку визнано найвищою соціальною цінністю, а в статтях 43 і 46 Основного Закону задекларовано право кожного на безпечні і здорові умови праці й на соціальний захист відповідно, на жаль, рівень безпеки праці громадян й соціальної безпеки має тенденцію до зниження.

Так, у контексті зазначеного вище зауважимо динаміку за три останні роки декількох важливих показників якості життя населення в Україні у сфері безпеки праці й соціального захисту. За даними Державної служби статистики України за 2012 рік в Україні кожен дев'ятий потерпілий на виробництві втратив працездатність і став інвалідом [3], за 2013 рік – кожен дев'ятий [4], а за даними за 2014 рік – уже кожен восьмий [5]. Отже, на жаль, рівень безпеки праці на виробництві останнім часом дійсно знижується.

Ураховуючи мудрий вислів Папи Римського-Католицької Церкви Бенедикта XVI про те, що якісні показники цивілізації визначаються тим, як суспільства ставляться до старшого покоління [6], зазначимо ще один важливий показник якості життя населення України, але вже у сфері соціального захисту (динаміку співвідношення середнього розміру призначених місячних пенсій та середньомісячної заробітної плати за останні три роки у %). Так, співвідношення середнього розміру призначених місячних пенсій до розміру середньомісячної заробітної плати (на початок року) у 2013 році становило 47 %, у 2014 – 45 %, у 2015 – вже 44 % [7]. Виходячи із зазначеного, цей показник має стійку динаміку зниження в Україні і є значно меншим порівняно з країнами ЄС, де у середньому таке співвідношення становить 60% [8].

У зв'язку із ситуацією на сході України та масовим переміщенням населення з Донецької та Луганської областей в інші регіони країни спостерігаються нові прояви ризиків бідності, пов'язані із втратою майна та роботи, ризиків травмування на роботі працівників, в першу чергу, що працюють у службах із газо-, водо-, електропостачання, які розташовані на лінії розмежування із зоною проведення антитерористичної операції.

У ст. 8 Закону України «Про основи національної безпеки України» основним напрямом державної політики з питань національної безпеки у соціальній та гуманітарній сферах є створення ефективної системи соціального захисту людини, охорони та відновлення її фізичного і духовного здоров'я [2]. Отже, враховуючи загальнодержавний рівень проблемних питань щодо поліпшення стану безпеки праці працюючих в Україні, створення ефективної й багатofункціональної системи соціальної безпеки населення, на нашу думку, є необхідним і вчасним у проведенні комплексних досліджень юридичної природи зазначених елементів національної безпеки, вивченні різноманітних концептуальних підходів до їх визначень, проблеми їх співвідношень. Зазначене допоможе в подальшому провести термінологічну уніфікацію зазначених понять в науці трудового права і права соціального забезпечення, що, на нашу думку, сприятиме вдосконаленню правового регулювання відносин у сфері забезпечення права на здорові й безпечні умови праці, соціальний захист, від якого врешті-решт залежить якість життя кожного з нас.

Загальновідомо, що одним із завдань юридичної науки є створення системи категорій, понять, що стали б надійним інструментарієм, основою для правильного й точного, логічного та адекватного відображення положень норм трудового й соціально-забезпечувального законодавства. Юридична наука (або її галузі) повинна мати як атрибут відповідний інструментарій пізнання: розвинену систему категорій і понять – понятійний апарат, що визначається предметом цієї науки. Його формування є важливим завданням і власним призначенням науки, тобто константою її буття [9, с. 18].

Деякі проблемні питання щодо визначення понять «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» і «соціальний захист (соціальна безпека)» в галузі термінології трудового права й права соціального забезпечення досліджувалися такими вченими-правознавцями, як: Н. Б. Болотіна, С. А. Голощупов, Ж. А. Горбачова, П. О. Ізуїта, С. М. Прилипка, С. М. Синчук, О. Є. Мачульська, О. Г. Чутчева, І. І. Шамшина та ін. Однак комплексного дослідження сутності цих правових понять в сучасних умовах розбудови Україною інноваційної соціально орієнтованої ринкової економіки ще не проводилося.

Метою статті є уточнення змістовної наповненос-



ті понять «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» й «соціальний захист (соціальна безпека)», виявлення особливостей доктринальних формально-юридичних підходів до визначень зазначених понять, вивчення проблеми їх співвідношення.

До завдань, які конкретизують зазначену мету, можна віднести: 1) узагальнення положень загально-теоретичної, спеціально-юридичної літератури щодо правової природи понять «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» й «соціальний захист (соціальна безпека)»; 2) застосування формально-логічного, порівняльно-правового методів пізнання у процесі виявлення та вивчення вказаних проблемних питань; 3) формулювання й обґрунтування висновків та пропозицій за темою дослідження тощо.

Отже, розглянемо істотно-суттєві ознаки синонімічних понять «безпечні і здорові умови праці» й «безпека праці», синонімічність яких впливає з того, що в законах про працю [10, ст. ст. 19, 20, 23 й ін.; 11] термін «безпечні і здорові умови праці», закріплений в Основному Законі, доволі часто замінюється законодавцем терміном «безпека праці». У спеціальній юридичній літературі тотожність цих термінів також є нерідкою [12, с. 85; 13, с. 211]. Отже, автором даного дослідження цілком підтримується позиція законодавця і вчених-правознавців щодо тотожності вказаних понять.

Під впливом комуністичної ідеології, за допомогою технократичного підходу або з позицій концепції «абсолютної безпеки» [14], метою якої було «забезпечити повну безпеку зіткнення працюючого (службовця) з виробничим середовищем» [15, с. 121], поняття «безпечні і здорові умови праці» визначалося як виробничі фактори, що безпосередньо гарантують споживання (використання) робочої сили (здатності до праці) у межах, що дозволяють їй нормально відновлювати й розвивати, тобто такі фактори, які безпосередньо забезпечують збереження на можливо більш тривалій період працездатності робітників і службовців при нормальній здатності їх організму до роботи [16, с. 314]. Дефініція поняття «безпека праці» на той час в науці не вдосконалювалася, в спеціальній юридичній літературі вона завжди дублювалася у тому ж самому вигляді, в якому була закріплена у стандарті «ГОСТ 12.0.002-80. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения», затвердженому Державним Комітетом СРСР зі стандартів 30.09.1980 (безпека праці – стан умов праці, при якому виключений вплив на працюючих небезпечних і шкідливих виробничих факторів) [17]. Як йшлося вище, ця дефініція базується на концепції «абсолютної безпеки», про невинуватність якої ще 1979 року зазначалося у рішенні Федерального Конституційного Суду Німеччини (NJW 1979, с. 359). Невинуватність суд обґрунтував тим, що виконання вимоги абсолютної безпеки призвело б до заборони майже будь-якого застосування технології,

до зневаги меж людських пізнавальних здібностей, що є неприпустимим для суспільного розвитку [18].

У роки незалежності України у галузі трудової термінології ці поняття почали наповнюватися змістом вже за конституційно-антропометричним підходом пізнання, враховуючи існування теорії ризику [19], аксіоми про потенційну небезпеку [20, с. 9]. Так, важливою науковою подією стало те, що поняття «безпеки» було запропоновано віднести до однієї зі складових аксіологічної (ціннісної) основи трудового права [21, с. 17]. У науці трудового права вже немає сумнівів стосовно твердження, що безпека праці стала такою сферою, в якій навіть найвищі досягнення ніколи не будуть вважатись достатніми, оскільки йдеться про здоров'я й життя людей [22, с. 362]. В юридичній енциклопедичній літературі відбулося закріплення безпеки праці як системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення безпечних для здоров'я працівників умов праці [13, с. 211].

Слід розглянути ще одну дефініцію безпеки праці як категорію трудового права, яка, на наш погляд, найкраще висвітлює сутність цього поняття в контексті даного дослідження, а саме: безпека праці – це безпечні і здорові умови праці, що створюються роботодавцем шляхом здійснення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів і заходів, забезпечуються системою нормативно-правових приписів з метою збереження життя, здоров'я і працездатності працюючих [12, с. 85].

Змістовними ознаками цього поняття зазначаються такі, як існування системи правових приписів на конституційному, законодавчому рівні, а також значної кількості нормативно-правових актів технічного змісту, що регулюють питання у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці; наявність комплексу державно-правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та інших засобів, який створений для забезпечення безпеки праці працівників; притаманність міри професійного ризику, який піддається аналізу й оцінці; різноплановість, поліфункціональність характеру [12, с. 85].

Таким чином, все викладене вище дозволяє зробити висновок, що категорії «безпечні і здорові умови праці» й «безпека праці» є тотожними, основною схожою істотно-суттєвою ознакою яких є притаманність професійного ризику.

Необхідно зауважити, що зміст «безпечних і здорових умов праці (безпеки праці)» сьогодні набуває нового доктринального значення у світлі концепції гідної праці [23]: 1) це поняття розглядається як ключова характеристика й визначальна складова гідної праці [24]; 2) визнається принципом реалізації гідної праці та визначення критеріїв її оцінки [25].

Стосовно наступної пари синонімічних правових

категорій «соціальний захист» і «соціальна безпека», то слід зауважити, що в юридичній науці соціальний захист населення й соціальна безпека переважно інтерпретуються як функція держави та пов'язуються з її соціальною політикою й політикою з питань національної безпеки [26, с. 12].

Розглянемо визначення цих категорій, які вже існують в галузі правової термінології.

Так, одне з перших визначень соціального захисту в науці права соціального забезпечення розкриває його істотно-суттєві ознаки у широкому й вузькому значенні. Так, під соціальним захистом у широкому розумінні розглядається діяльність держави, спрямована на забезпечення процесу формування і розвитку повноцінної особистості, на виявлення і нейтралізацію негативних факторів, що впливають на особистість, на створення умов для самовизначення і самореалізації в житті, а у вузькому розумінні – це сукупність законодавчо закріплених економічних і правових гарантій, що забезпечують дотримання найважливіших соціальних прав громадян і досягнення соціально прийнятного рівня життя [27, с. 12].

Пізніше в спеціальній юридичній літературі це поняття вже розглядалося як:

1) діяльність держави, яка здійснюється у рамках державного управління та спрямована на запобігання ситуаціям соціального ризику в нормальному житті особи, що забезпечує підтримання оптимальних умов життя, і закріплена у системі правових норм щодо регулювання суспільних відносин, які складаються при задоволенні потреб особи в належному матеріальному забезпеченні зі спеціальних фондів через індивідуальну форму розподілу замість оплати праці чи як доповнення до неї у випадках, передбачених законодавством, у розмірі, не нижчому від гарантованого державою мінімального рівня [28, с. 24];

2) система економічних, правових, організаційних та інших заходів держави із забезпечення соціальних прав і гарантій громадян, дія якої спрямована на турботу держави та суспільства про громадян, яким потрібна допомога у зв'язку з віком, станом здоров'я, соціальним становищем, недостатнім забезпеченням засобами існування тощо [29, с. 558];

3) державницькі заходи матеріально-побутового, медичного, культурно-освітницького й іншого характеру, через які виявляється турбота держави про підростаюче покоління, про громадян, які перебувають у складних життєвих ситуаціях і потребують допомоги, про громадян, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, і фактично про все населення України [30, с. 56] тощо.

Стосовно соціальної безпеки, то слід зауважити, що у науковому вжитку права соціального забезпечення цей термін не дуже поширений, хоча теорія соціального ризику, яка органічно вплетена саме в концепцію соціальної безпеки та є її «наріжним

каменем», була достатньо розвинена останнім часом саме в науці права соціального забезпечення [31; 32]. Отже, під соціальною безпекою як юридичною категорією розуміється: 1) стан захищеності правовими, економічними і політичними засобами соціальних прав людини, що забезпечує їх стабільність, реальне використання та гідний рівень життя членів суспільства [33]; 2) об'єкт державної діяльності [34]; 3) результат управлінського впливу [35] тощо.

Усе викладене вище дозволяє зробити висновок, що категорії «соціальний захист» й «соціальна безпека» є тотожними, основною схожою істотно-суттєвою ознакою яких є притаманність соціального ризику.

Слід зазначити, що поява концепції гідної праці також вплинула на змістовне наповнення «соціального захисту (соціальної безпеки)»: 1) це поняття так само як і «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» розглядається як ключова характеристика й визначальна складова гідної праці [24]; 2) визнається принципом реалізації гідної праці та визначення критеріїв її оцінки [25].

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки і пропозиції: 1. Проведена змістовна характеристика понять «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» й «соціальний захист (соціальна безпека)» дозволила виявити загальні й особливі ознаки цих понять. Зазначені поняття як об'єктивні категорії базуються на загальнолюдському природному праві на безпеку, на прикладній теорії ризику. Для «безпечних і здорових умов праці (безпеки праці)» притаманний професійний ризик, для «соціального захисту (соціальної безпеки)» – соціальний ризик. 2. «Безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» є категорією трудової термінології, а «соціальний захист (безпека праці)» більше тяжіє до понятійного апарату права соціального забезпечення. Зазначені поняття є самостійними, багатоаспектними й різноплановими. 3. Концепція національної безпеки України зумовлює особливе доктринальне тлумачення сутності цих понять, вони тісно пов'язані з національною безпекою, є самостійними її елементами, розгорнуту характеристику яких можна буде проводити у подальших дослідженнях. 4. Виходячи з концепції гідної праці, «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» й «соціальний захист (соціальна безпека)» віднесені до окремих ключових ознак гідної праці й є принципами її реалізації, які ще недостатньо вивчені в сучасній юридичній науці і є перспективними напрямками для наступних досліджень.

Список використаних джерел:

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 4. – Ст. 67.
2. Про основи національної безпеки України: Закон України від 19.06.2003 № 964-IV // Урядовий кур'єр. – 30.07.2003.



3. Травматизм на виробництві у 2013 році. Державна служба статистики України // Статистичний бюлетень. – Київ. – 2014. – С. 8.
4. Травматизм на виробництві у 2013 році. Державна служба статистики України // Статистичний бюлетень. – Київ. – 2014. – С. 8.
5. Травматизм на виробництві у 2014 році. Державна служба статистики України // Статистичний бюлетень. – Київ. – 2015. – С. 8.
6. Patrick Kiger. On Aging, Some Papal Pearls of Wisdom // Bulletin Today. – 03.16.2013.
7. Соціальний захист населення. Державна служба статистики України. Статистичний збірник. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство» – 2015. – С. 11.
8. Сазонець О.М. Європейські пріоритети у реформуванні пенсійної системи в Україні: [Електронний ресурс] // «Ефективна економіка». – № 11. – 2014. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3591>
9. Панов Н. И. Методологические аспекты формирования понятийного аппарата юридической науки // Правоведение: Известия высших учебных заведений. – СПб.: Изд-во гос. ун-та. – 2006. – № 4. – С. 18–28.
10. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
11. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки: Закон України від 04.04.2013 № 178-VII // Відомості Верховної Ради. – 2014. – № 10. – Ст.112.
12. Амелічева Л. П. Дис... на здобуття наук. ступеня кан. юр. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. – Х., 2008. – 197 с.
13. Юридична енциклопедія / Під ред. Ю. С. Шемшученка. – К.: Вид-во «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 1998. – Т.1. – 672 с.
14. Балюк Г. І. Ядерний ризик: правові проблеми визначення, оцінювання та класифікації / Г. І. Балюк // Держава й право. Зб. наукових праць з юридичних і політичних наук. – К.: Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України, 1999. – № 4. – С. 238–244.
15. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / Под ред. Смирнова О. В. М.: Юрид. лит., 1977. – 216 с.
16. Иванов С. А., Киселев И. Я., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П., Пятаков А. В., Цепин А. И. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. Иванова С. А. – М.: Издательство «Наука», 1974. – 563 с.
17. ГОСТ 12.0.002-80. Межгосударственный стандарт. ССБТ. Термины и определения // Охорона праці. – 2008. – № 1.
18. Саломе Челидзе. Правовые средства обеспечения соблюдения требований по охране труда // Сравнительное трудовое право. – № 1. – 2009. – С. 1–2.
19. Новиков Г. Техногенный риск и качество // Безопасность труда в промышленности. – 1991. – № 12. – С. 4–8.
20. Кукин П. П., Лапин В. Л. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производственная охрана труда / П. П. Кукин, В. Л. Лапин. – М.: Высшая школа, 1999. – 320 с.
21. Панасюк О. Т. Аксиологические аспекты трудового права: дис. на соискание науч. степени кан. юр. наук: 12.00.05. – Киевский гос. ун-т имени Т. Г. Шевченко. – К. – 1993. – 108 с.
22. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Під ред. Прокопенка В. І. – Х.: Фірма Консул, 2000. – 480 с.
23. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Зб. наук. праць. – № 26. – Луганськ, Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. – 2013. – С. 47-54.
24. Коляда Т. А. Безпечні умови праці як визначальна складова концепції гідної праці: до постановки проблеми // Вісник Харківського нац. ун-ту внутрішніх справ. – 2010. – № 3. – С. 292–300.
25. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу // Вісник Приазовського державного технічного університету. – Серія: Економічні науки. – 2014. – Випуск 28. – С. 279–278.
26. Гончаров А. В. Теоретико-правові засади соціального захисту в Україні [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 – Луган. держ. ун-т внутр. справ ім. Е. О. Дідоренка. – Луганськ, 2011. – 18 с.
27. Мачульская Е. Е., Горбачова Ж. А. Право соціального забезпечення. – М.: Книжковий світ. – 2001. – С. 3.
28. Ярошенко І. С. Організаційно-правові форми соціального захисту людини і громадянина в Україні: Дис. ... канд. юрид. наук. – К, 2006. – 219 с.
29. Нагребельний В. П., Болотіна Н. Б. Соціальний захист // Юридична енциклопедія: В 6 т. – К, 1998. – Т. 5.
30. Стаховська Н. Соціальне забезпечення чи захист // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – № 8. – С. 52–57.
31. Синчук С. М. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення // Право України. – 2003. – № 3. – С. 55–59.
32. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України: Навч. посіб. / Н. Б. Болотіна. – Київ: Знання. – 2005. – С. 48–50.
33. Шашків Б. І. Соціальна безпека як інститут права соціального захисту населення // Актуальні проблеми держави і права. – 2007. – С. 34.
34. Копан О. Соціальна безпека як об'єкт державної діяльності [Текст] // Копан О. // Право України. – 2001. – № 11. – С. 26–27.
35. Копан О. Л. Соціальна безпека – результат управлінського впливу // Вісник АПІСВ. – 2001. – № 3. – С. 46–61.

Дмитро Честа,

аспірант

Науково-дослідного інституту

правового забезпечення

інноваційного розвитку

НАПрН України

Юридична процедура масового вивільнення працівників

УДК 349.2 (477): 331.108.644.7

У статті порушено проблему масових вивільнень працівників, що є особливо актуальною в сучасних умовах економічної кризи в Україні. Досліджено юридичну процедуру масових вивільнень працівників та зосереджено увагу на її загальних та спеціальних складових. Проаналізовано чинне законодавство, погляди вчених-трудолюбів та приділено увагу судовій практиці у зазначеній царині.

Ключові слова: масове вивільнення працівників, скорочення чисельності штату працівників, процедурний механізм, зміни в організації виробництва і праці, трудові правовідносини, працівник, роботодавець.

Д. Честа. Юридическая процедура массового увольнения работников

В статье поднята проблема массовых увольнений работников, которая является особенно актуальной в современных условиях экономического кризиса в Украине. Исследована юридическая процедура массовых увольнений работников и сосредоточено внимание на ее общих и специальных составляющих. Проанализиро-

вано действующее законодательство, мнения ученых-трудолюбів и уделено внимание судебной практике в указанной сфере.

Ключевые слова: массовое увольнение работников, сокращение численности штата работников, процедурный механизм, изменения в организации производства и труда, трудовые правоотношения, работник, работодатель.

D. Chesta. Legal procedure of mass dismissal of employees

The article raised the problem of the mass dismissal of employees, which is particularly relevant in the current economic crisis in Ukraine. The legal procedure of massive dismissal of workers is researched and focus on its general and special components. Existing legislation and views of labor scientists are analysed. Attention is paid to the judicial practice in this area.

Key words: mass dismissal of employees, reduction of staff quantity, procedural mechanism, changes in organization of production and labour, labor relations, employee, employer.



Постановка проблеми. Реалізація майже всіх засобів соціального регулювання потребує наявності процедур і відповідних процедурних норм. Невід'ємним елементом нормативно-правового регулювання царини будь-яких суспільних відносин також є процедурний механізм. Для реалізації практично всіх різновидів матеріальних норм у трудовому праві, зокрема й щодо масових вивільнень працівників, необхідними є відповідні процедури, бо навіть найкраще законодавство про працю без належної процедури його реалізації заздалегідь приречене на невиконання. Тому з'ясування юридичної процедури масових вивільнень працівників в сучасних умовах економічної кризи постає особливо гостро й відповідає найважливішим потребам сучасності.

Аналіз останніх досліджень. На сучасному етапі теоретико-правові дослідження щодо юридичної процедури масових вивільнень працівників мають фрагментарний характер. Окремим аспектам проблеми масових вивільнень працівників приділяли увагу в наукових роботах такі вчені, як Величко Л. Ю., Жигалкін П. І., Іншин М. І., Маркіна Т. Г., Прилипко С. М., Процевський О. І., Прудивус О. В., Юшко А. М., Ярошенко О. М. та інші.

Мета статті полягає в дослідженні юридичної процедури масових вивільнень працівників та окремо загальних і спеціальних її складових з урахуванням доктринальних трудо-правових підходів та чинного законодавства у зазначеній царині.

Виклад основного матеріалу. Юридичною процедурою масового вивільнення працівників є встановлений трудовим законодавством, законодавством про зайнятість населення, а також колективними договорами й угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях, і гарантований державою за допомогою правових, економічних та організаційних заходів, порядок діяльності та взаємодії сторін соціального діалогу під час масового вивільнення працівників, спрямований на їх запобігання і мінімізацію негативних наслідків.

Незважаючи на безумовне право роботодавця визначати чисельність і штат працівників, процедура звільнення працівника у випадку скорочення має чітко відповідати законодавчим вимогам. І якщо при виникненні спору між працівником і роботодавцем суд не вправі обговорювати питання про доцільність скорочення чисельності або штату працівників, то наявність підстав для звільнення і дотримання відповідної процедури він перевірить обов'язково. Пленум Верховного Суду України у п. 19 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» [1] звертає увагу судів на те, що вони повинні з'ясувати, чи дійсно мало

місце скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано роботодавцем норми законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що роботодавець не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджували його за два місяці про подальше вивільнення. Іншими словами, при звільненні працівників має бути дотриманий певний порядок, установлений трудовим законодавством.

Юридичну процедуру масових вивільнень працівників утворюють загальні та спеціальні складові.

Загальними є ті складові юридичної процедури, що поширюються на всі випадки розірвання трудового договору власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, зокрема і на масові вивільнення працівників.

В. Василенко процедуру звільнення за скороченням штату схематично показує так: приймається рішення про скорочення чисельності працівників, не пізніше ніж за два місяці до звільнення співробітників попереджають про подальше вивільнення і звільняють, виплативши всі передбачені законодавством компенсації [2, с. 40].

С. Логінова переконує, що звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України буде законним, якщо власник або уповноважений ним орган:

- дійсно провів скорочення чисельності або штату;
- врахував переважне право на залишення працівника на роботі;
- запропонував працівнику перейти на іншу роботу на тому ж підприємстві;
- надав працівникові гарантії, передбачені чинним законодавством;
- отримав згоду від профспілкового органу (представника профспілки) на звільнення працівника [3, с. 32].

Ю. Єліч, провівши узагальнення, робить висновок, що при звільненні, скороченні чисельності необхідно дотримуватись жорстких умов та враховувати певні наслідки:

1. Обґрунтування необхідності в скороченні штату.
2. Врахування переважного права деяких працівників на залишення на роботі та недопущення звільнення.
3. Попередження за 2 місяці робітників про скорочення чисельності.

4. Надання відповідної інформації у службу зайнятості – за 2 місяці до звільнення та за фактом звільнення протягом 10 днів.

5. Пропонування іншої роботи на тому ж підприємстві.

6. Погодження з профспілкою скорочення чисельності/штату за 3 місяці до запланованих звільнень (попереднє) та за 1 місяць до фактичних звільнень конкретних працівників.

7. Виплата вихідної допомоги.

8. Переважне право на укладення трудового договору зі звільненим працівником протягом одного року [4, с. 6].

Критично аналізуючи позицію Ю. Єліч, П. Ходаковський відстоює позицію, що для уникнення можливих конфліктів та судових позовів працівників, звільнених за п. 1 ст. 40 КЗпП, роботодавцю слід забезпечити максимально повний пакет документів, що засвідчуватиме дотримання процедури скорочення чисельності або штату працівників, а саме: рішення уповноваженого органу про скорочення чисельності або штату працівників; повідомлення первинної профспілкової організації про заплановане вивільнення; документ первинної профспілкової організації про надання згоди на вивільнення; накази про зміни в організації виробництва і праці, необхідність скорочення штату або чисельності працівників, внесення змін до штатного розпису із зазначенням посад, що підлягають скороченню; новий штатний розпис з відповідними змінами; порівняльні таблиці з визначенням осіб, що мають переважне право на залишення на роботі або щодо яких встановлено заборону звільнення; звіт про заплановане вивільнення працівників за формою № 4-ПН (план), наданий державній службі зайнятості; звіт про фактичне вивільнення працівників за формою № 4-ПН (факт), наданий державній службі зайнятості; персональне повідомлення працівника про заплановане звільнення у зв'язку зі скороченням із пропозицією про можливість (або відсутність можливості) переведення на іншу роботу на підприємстві з підписом працівника про ознайомлення і датою вручення; письмове документування факту відмови працівника від пропозиції переведення на іншу роботу; накази про звільнення з підписами звільнених працівників про їх ознайомлення; відповідні акти у випадку відмови працівника поставити підпис про ознайомлення з наказом, вручення повідомлення; наказ про звільнення; розрахунково-платіжна відомість про виплату вихідної допомоги [4, с. 6].

Ю. Видиборець говорить про таку послідовність дій при припиненні трудових правовідносин за підставою, що розглядаються:

Крок 1. Прийняти рішення щодо скорочення чисельності або штату працівників. Повідомити первинну профспілкову організацію про заплановане звільнення працівників.

Крок 2. Оформити рішення про скорочення наказом про внесення змін до штатного розпису.

Крок 3. З'ясувати, чи є серед працівників, посади яких скорочуються, особи, щодо яких встановлено обмеження на звільнення.

Крок 4. Врахувати переважне право на залишення на роботі.

Крок 5. Повідомити державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Крок 6. Попередити працівників про подальше вивільнення.

Крок 7. Запропонувати працівникам переведення на іншу роботу.

Крок 8. Отримати згоду виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації на звільнення працівників.

Крок 9. Оформити наказ про звільнення працівників.

Крок 10. Видати працівнику трудову книжку, копію наказу про звільнення, провести розрахунок.

Крок 11. Повідомити державну службу зайнятості про фактичне вивільнення працівників [5, с. 16].

Як бачимо, підходи правознавців до загальних складових юридичної процедури масових звільнень працівників майже повторюються. Відмінності полягають переважно у конкретизації окремих стадій. Однак не можемо погодитись із виокремленням як загального етапу розглядуваної процедури проведення роботодавцем у порядку ч. 2 ст. 49-4 КЗпП України [6] та ч. 3 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [7] консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. Ця процедура, безсумнівно, є спеціальною, адже фактично має відношення не до всіх випадків розірвання трудового договору внаслідок скорочення чисельності працівників, а тільки до частини із них – звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації.

Таким чином, загальними є такі складові юридичної процедури масового звільнення працівників: обґрунтування необхідності в скороченні чисельності працівників; персональне попередження за 2 місяці про подальше вивільнення працівників; визначення переважного права на залишення на роботі; пропонування іншої робо-



ти на тому ж підприємстві; отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення працівника; виплата вихідної допомоги і надання працівникові інших гарантій та компенсацій, передбачених чинним законодавством, колективними угодами та договорами; використання переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу.

Категорію спеціальних утворюють ті складові юридичної процедури, що поширюються виключно на масові вивільнення працівників.

Відповідно до ч. 2 ст. 49-4 КЗпП України ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини подальших звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. Схожий, однак не ідентичний припис міститься у ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: «У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень». Як бачимо, між наведеними нормами є одна істотна відмінність: у першому випадку йдеться про звільнення працівників внаслідок ліквідації, реорганізації підприємств, зміни форм власності або часткового зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, а у другому – звільнення працівників з причин економічного, технологіч-

ного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації. Натомість п. 2 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» зобов'язує роботодавця вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, зокрема шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників. У цій ситуації логічним виглядає приведення згаданих вище норм КЗпП України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у відповідність до Закону України «Про зайнятість населення» як основного нормативно-правового акта, що визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їх прав на соціальний захист від безробіття та внесення до них змін, за якими роботодавець проводить консультації з первинною профспілковою організацією у випадку масового вивільнення працівників.

Згідно з ч. 4 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки мають право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних зі звільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

Наголосимо, що за статтями 48 і 51 Закону України «Про зайнятість населення» [8] професійні спілки залучаються до соціального діалогу з питань розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, а залучення їх до обговорення можливості та господарської необхідності провести масове скорочення штатів законодавством не передбачено.

Частина 3 ст. 49-2 КЗпП України та п. 4 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» покладають на роботодавців обов'язок подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці

до вивільнення. Згідно з Порядком подання форми звітності № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці», затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 31 травня 2013 року № 317 [9], вказана інформація подається підприємствами до територіального органу Державної служби зайнятості України у містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі у місті за місцем реєстрації як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. У звіті має міститися така інформація: а) найменування професії (посади) відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010, затвердженого наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року № 327 [10]; б) кількість осіб, яких планується вивільнити; в) дата наказу, яким було попереджено працівників про заплановане вивільнення; г) дата запланованого вивільнення працівників.

Органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування за участі сторін соціального діалогу розробляється комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню.

У разі коли масове вивільнення працівників спричинило різке зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, ситуація на ринку праці визнається кризовою. Для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії. Основними завданнями комісії є: розроблення комплексу заходів для підприємства, на якому передбачається масове вивільнення працівників, спрямованих на зменшення чисельності вивільнюваних працівників; підготовка пропозицій щодо внесення змін до територіальних та місцевих програм зайнятості населення. Комісія відповідно до покладених на неї завдань, окрім іншого, розглядає питання щодо можливості надання підприємствам, на яких передбачається масове вивільнення працівників, фінансової допомоги у формі пільгових кредитів, відстрочення платежів до місцевих бюджетів, а також вивчає питання щодо перепрофілювання або зміни форми власності підприємства.

Висновки. Таким чином, спеціальними є такі складові юридичної процедури масового вивільнення працівників: надання роботодавцем завчасної (не пізніше як за три місяці) інформації про заплановане масове вивільнення первинним профспілковим організаціям; подання роботодав-

цем завчасної (не пізніше як за два місяці) інформації про заплановане масове вивільнення територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції; розробка органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування за участі сторін соціального діалогу комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню; утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття.

Список використаних джерел:

1. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанов. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9 // Укр. інвест. газ. – 2009. – № 32. – 17 серп.
2. Василенко В. Сокращение работников: Закон прежде всего / В. Василенко // Баланс-Бюджет. – 2009. – № 5-6 (208-209). – С. 40.
3. Логинова С. Порядок увольнения работников в случае сокращения численности или штата / С. Логинова // Консультант бухгалтера. – 2009 – № 33-35 (522-523). – С. 32.
4. Єліч Ю. Звільнення працівників за скороченням чисельності або штату. Проблемні питання / Ю. Єліч // Юрид. газета. – 2011. – № 17 (280). – С. 6.
5. Видиборець Ю. Скорочення чисельності або штату працівників: крок за кроком / Ю. Видиборець // Кадровик. Трудове право і управління персоналом. – 2009. – № 1 (31). – С. 16.
6. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р., № 1045-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р., № 5067-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
9. Про затвердження форми звітності № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її подання: наказ Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 р., № 317 // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 50. – Ст. 1825.
10. Про затвердження Класифікатора професій ДК 003:2010: наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 р., № 327: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.kadrovik01.com.ua/dk_01_11_2010.html.





Анна Пересьолкіна,
аспірант кафедри
господарського права
юридичного факультету
Київського національного
університету
імені Тараса Шевченка

Забезпечення єдності судової практики у справах про захист економічної конкуренції

УДК 346.1(045)

Стаття присвячена дослідженню забезпечення єдності судової практики у справах про захист економічної конкуренції. Визначено зміст значення забезпечення єдності судової практики, надано характеристику формам та механізмам забезпечення єдності судової практики у справах про захист економічної конкуренції, визначено співвідношення єдності судової практики із принципом незалежності судової влади та на основі проведеного дослідження запропоновано запровадження процедури преюдиційного запиту як механізму забезпечення єдності судової практики у справах про захист економічної конкуренції.

Ключові слова: єдність судової практики, забезпечення єдності судової практики, механізми забезпечення єдності судової практики.

А. Переселкіна. Обеспечение единства судебной практики в делах о защите экономической конкуренции

Статья посвящена исследованию обеспечения единства судебной практики по делам о защите экономической конкуренции. Определено значение обеспечения единства судебной практики, охарактеризованы формы и механизмы обеспечения единства судебной практики по делам о защите экономической конкуренции, определено соотношение единства судебной практи-

ки с принципом независимости судебной власти, и на основе проведенного исследования вынесены предложения о введении процедуры преюдиционного запроса как механизма обеспечения единства судебной практики по делам о защите экономической конкуренции.

Ключевые слова: единство судебной практики, обеспечение единства судебной практики, механизмы обеспечения единства судебной практики.

A. Peresolkina. Ensure unity of judicial practice in cases of economic competition

The article deals with the mechanisms to ensure unity of judicial practice in cases of economic competition. In article defined the value of ensure the unity of judicial practice, given the characteristic forms and mechanisms to ensure judicial practice in cases on protection of economic competition, defined correlation between the unity of judicial practice with the principle of independence of the judiciary and on the basis of the study suggested introducing procedures prejudicial inquiry as a mechanism for ensuring the uniformity of judicial practice in cases on protection of economic competition.

Key words: unity of judicial practice, to ensure uniformity of judicial practice, mechanisms to ensure unity of jurisprudence.

Постановка проблеми. У сучасній науці та практиці набуває особливої актуальності проблема забезпечення єдності судової практики у вирішенні господарських спорів щодо застосування конкурентного законодавства. Стабільність судової практики є одним з аспектів правової стабільності (поряд зі стабільністю законодавства), а отже, є однією із ознак правової держави. Однак сучасна практика розгляду спорів про захист економічної конкуренції свідчить про неоднорідність, а інколи й навіть протилежність винесених господарськими судами рішень за однакових умов виникнення спорів. Питання забезпечення єдиних підходів до правильного застосування чинного законодавства судами загальної юрисдикції є одним із головних в організації здійснення правосуддя.

Мета і завдання дослідження. Метою цього дослідження є виділення форм забезпечення єдності судової практики у застосуванні положень законодавства про захист економічної конкуренції. Досягнення мети передбачає вирішення таких завдань: встановлення значення єдності судової практики як на рівні національної правової системи, так і в системі права Європейського Союзу; з'ясування видів, форм та механізмів забезпечення єдності у застосуванні положень законодавства про захист економічної конкуренції; співвідношення єдності судової практики з принципом незалежності суддів.

Стан дослідження. Визнання судової практики як істотного джерела права має місце у роботах таких вчених у галузі теорії держави і права, як С. Алексєєва, О. Скакун, Г. Христова, у галузі господарського права – К. Хахуліна, В. Мамутова, М. Шелухіна, В. Беяневич. Зокрема, В. Щербина відзначає важливу роль судової практики у вдосконаленні господарського законодавства, в тому числі і законодавства про захист економічної конкуренції [1, с.13-18].

Не можна не відзначити також того факту, що питання значення судових рішень у господарському судочинстві стали предметом дисертаційних досліджень, таких як «Правовий режим судового рішення у господарському процесі» В. В. Григор'євої (Донецьк, 2009 рік), «Судові акти в господарському процесі України» О. В. Кота (Київ, 2011 рік). Своєю чергою, це ще раз підкреслює той факт, що судова практика стає важливим регулятором суспільних відносин у сфері господарювання, а отже, і джерелом права.

Виклад основних положень. Таке явище, як неоднакове застосування одних і тих самих норм права господарськими судами у подібних правовідносинах, зумовлюється багатьма чинниками. Насамперед, це зумовлено об'єктивними причинами, пов'язаними з нестабільністю законодав-

ства в умовах розбудови правової держави. Постійне внесення змін до нормативних актів, скасування старих та прийняття нових нормативних актів, суперечливість самих законодавчих актів, наявність правових колізій та виявлення правових прогалин створюють підґрунтя для існування різної судової практики. Крім того, як зазначає В. Беяневич, законодавство не може охопити всіх випадків, що потребують регулювання, і яким би досконалим не було чинне законодавство, життя ставить нові питання, які потребують відповіді суду [2]. Суб'єктивні причини існування розрізної судової практики лежать в площині самого процесу прийняття судового рішення, праворозуміння окремого судді. На думку Г. Демченко, йдучи різними шляхами, суддя, природно, приходять до різних висновків. Кожен із таких висновків є цілком правильним, тому що справжнього, тобто єдино можливого і правильного шляху пошуку істини ніхто не вказав [3, с. 19].

Необхідно відзначити, що на розвиток добросовісного конкурентного змагання значний вплив має правозастосовча практика. Зважаючи, що конкурентне законодавство України постійно перебуває у стані розвитку та змін, рішення органів Антимонопольного комітету України щодо захисту від недобросовісної конкуренції, їх оскарження в порядку господарського судочинства мають прецедентне значення та роблять значний вклад у розвиток конкурентного права України.

З огляду на викладене вище дослідження судової практики як форми забезпечення правопорядку у сфері захисту економічної конкуренції та забезпечення її єдності є актуальним питанням сьогодення.

Єдність судової практики є запорукою довіри громадян до судової влади, якщо суди в однорідних справах щодо різних осіб однаково застосовуватимуть один і той же закон.

Значення судової практики є реальним фактом, і його неможливо усунути твердженнями, які ґрунтуються на тому формальному доводі, що судові рішення є обов'язковим лише у тій справі, в якій воно винесене [4, с. 70].

Однією з головних умов правосуддя є застосування законів до всіх однаково, а це неможливо без усталеної судової практики [5, с. 298].

Голова Верховного Суду України Я. Романюк зазначає, що забезпечення єдності судової практики зумовлює також інші позитивні наслідки. Зокрема, це позначається на рівні навантаженості суддів, адже якщо в державі складається усталена судова практика, забезпечується її єдність, то особи, маючи намір звернутися з відповідною заявою до суду, можуть прогнозувати, яким буде судові рішення, тож певна кількість звернень до суду, а



також випадків оскарження судових рішень, безумовно, зменшиться [6, с. 5-9].

Стурбованість щодо різних та здебільшого суперечливих підходів до застосування й тлумачення внутрішнього законодавства національними судовими органами висловлювалась також Європейським судом з прав людини. Так, європейською практикою стабільність судового рішення сприймається як один зі складників принципу правової певності. В рішенні Європейського суду з прав людини у справі «Брумареску проти Румунії» зазначено, що принцип правової визначеності вимагає щоб судові рішення, в якому певне питання одержало остаточне вирішення, не ставилося під сумнів [7]. До того ж у своїй практиці Європейський суд з прав людини неодноразово підкреслював потребу в забезпеченні державою умов для реалізації остаточного судового рішення. Право на виконання судового рішення розглядається як складовий елемент права на судовий захист [7].

Для того щоб судові тлумачення відповідали вимогам Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, як зазначає Європейський суд з прав людини, необхідно, щоб судові рішення були розумно передбачуваними. Такого висновку Європейський суд з прав людини доходить, зокрема, у рішенні «Коккінакіс проти Греції» від 25 травня 1993 року [8].

Рішенням Європейського суду з прав людини у справі «Тудор Тудор проти Румунії» від 24 березня 2009 року передбачено, що розбіжності судових рішень за своєю природою є невід'ємним наслідком будь-якої судової системи, яка базується на мережі судів першої інстанції та апеляційних судів з повноваженнями в їх територіальній юрисдикції. Водночас роль найвищої судової інстанції полягає в тому, щоб вирішувати такі суперечності [9]. Це відзначила і Венеціанська комісія у своєму Висновку щодо закону України «Про судоустрій і статус суддів», складеному в жовтні 2010 року. Зокрема, пунктом 31 цього Висновку зазначено, що ідея створення Верховного Суду якраз і полягає в тому, щоб він надавав загальне тлумачення законодавства найвищого судового органу і таким чином забезпечував однакове тлумачення закону всіма судами [10].

Завдяки забезпеченню єдності судової практики реалізується конституційний принцип рівності всіх громадян перед законом і судом.

У національному законодавстві стабільність судового рішення як один з основних принципів здійснення правосуддя закріплено на рівні Конституції. Так, відповідно до ст. 124 Конституції України судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими до виконання на всій території України [11]. Статтею 115

Господарського процесуального кодексу України закріплено, що рішення, ухвали, постанови господарського суду, що набрали законної сили, є обов'язковими на всій території [12].

Відповідно до ч. 1 ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права [13]. Зазначені положення законодавства мають важливе не лише теоретичне, а й практичне значення, оскільки у практиці Європейського суду з прав людини обов'язковість судових рішень виступає однією з організаційно-правових гарантій доступності правосуддя і характеризує судову систему не тільки як процесуальну, а й організаційну.

Відповідно до ч. 4 ст. 17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» єдність системи судів загальної юрисдикції забезпечується єдністю судової практики [14].

Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року змінив повноваження Пленуму Верховного Суду України. Право давати роз'яснення рекомендаційного характеру з питань застосування спеціалізованими судами законодавства при вирішенні справ відповідної судової юрисдикції за результатами узагальнення судової практики передано Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ [14].

Згідно з п.п. 3, 4 ст. 32 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» вищий спеціалізований суд: аналізує судову статистику, вивчає та узагальнює судову практику; надає методичну допомогу судам нижчого рівня з метою однакового застосування норм Конституції та законів України у судовій практиці на основі її узагальнення та аналізу судової статистики; дає спеціалізованим судам нижчого рівня рекомендаційні роз'яснення з питань застосування законодавства щодо вирішення справ відповідної судової юрисдикції [14].

Таким чином, Пленум Верховного Суду України позбавляється права надавати судам роз'яснення з питань застосування законодавства на основі узагальнення судової практики та аналізу судової статистики; у разі необхідності визнавати нечинними роз'яснення Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ. Фактично, на практиці це унеможливить однакове застосування судами положень законодавства про захист економічної конкуренції, спричинить конфлікти між судами різної спеціалізації щодо їх компетенції, що в підсумку негативно позначиться на якості правосуддя, ефективності судового захисту прав та інтересів суб'єктів господарювання.

Із прийняттям Закону України «Про судоустрій і

статус суддів» від 07 липня 2010 року Пленум Верховного Суду України взагалі позбавлений права виконувати діяльність щодо забезпечення єдності судової практики. Право давати роз'яснення рекомендаційного характеру Закон України «Про судоустрій і статус суддів» закріпив за Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних і кримінальних справ.

Єдність судової практики є запорукою довіри громадян до судової влади, якщо суди в однорідних справах щодо різних осіб однаково застосовуватимуть один і той же закон

Проте встановлення на законодавчому рівні рекомендаційного характеру постанов Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ не тільки не вирішує, а ще більше ускладнює питання про статус таких актів. Тобто з одного боку щодо обов'язковості роз'яснень вищого спеціалізованого суду законодавчої вказівки немає, а з іншого – немає зазначення щодо можливості їх ігнорування, адже вони мають рекомендаційний характер. Виникає питання про наслідки неврахування такої рекомендації судом. Відтак виникає питання щодо статусу актів судового тлумачення та їх правової природи.

На нашу думку, найвищу силу повинні мати рішення Верховного Суду України та прийняті на підставі узагальнення судової практики постанови Пленуму Верховного Суду України. Юридична енциклопедія дає таке визначення Пленуму Верховного Суду України: найвища в Україні судова та організаційно-

методична інстанція системи судів загальної юрисдикції [15, с. 576].

Аналогічної точки зору дотримуються також М. Цуркан, П. Пилипчук, А. Ярема, М. Козюбра та ін. [16, С. 4–7]

М. Цуркан звернув увагу на те, що система судів є вторинною, похідною від завдань і функцій, які вона виконує. І відсутність, зокрема, ґрунтовного визначення функцій Верховного Суду України унеможлиблює реалізацію ним основного завдання – забезпечення єдності судової практики, як це відбувалося до прийняття Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [16, С. 5].

На думку П. Пилипчука, для забезпечення єдності судової практики нагальною потребою є розширення повноважень Верховного Суду України та Пленуму Верховного Суду України. Адже положення статті 36 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо повноважень пленумів вищих спеціалізованих судів України сприяють формуванню кількох відокремлених і замкнених на відповідні вищі спеціалізовані суди різновидів судової практики, у кожному з яких по-різному інтерпретуються і застосовуються одні й ті самі положення законів.

На переконання П. Пилипчука, законодавцю необхідно передбачити і те, що правова позиція, ухвалена Верховним Судом України у повному складі при розгляді конкретної судової справи, є обов'язковою для судів загальної юрисдикції та всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності відповідні норми законодавства [16, С. 5].

А. Ярема своєю чергою також зазначив, що роль і місце Верховного Суду України в системі судів загальної юрисдикції вимагають, аби в його арсеналі були дієві інструменти, за допомогою яких можна було б оперативнo й ефективно впливати на правозастосовну діяльність судів з метою забезпечення однакового застосування ними законодавства. Однак на даний час набір таких інструментів є недостатнім.

Однією з причин такого стану, підкреслив А. Ярема, є те, що відповідно до чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Верховний Суд України позбавлено повноважень надавати судам роз'яснення з питань застосування законодавства, зокрема через постанови Пленуму Верховного Суду України, а також визнавати нечинними роз'яснення Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ [16, С. 6].

М. Козюбра критично оцінив наслідки судово-правової реформи, яка, за його словами, основною гарантом єдності судової системи України – Верховний Суд України, позбавила не тільки статусу найвищого судового органу, а й органу правосуддя в цілому [16, С. 6].



Також слід зазначити, що вищий судовий орган України має право приймати, окрім постанов Пленуму, спрямовані на забезпечення єдності застосування законодавства про захист економічної конкуренції узагальнення судової практики та листи вищого судового органу України. Проте такі узагальнення судової практики, що регулярно здійснювались Верховним Судом України, на практиці не сприймалися як акти тлумачення доти, доки результати таких узагальнень не відображалися у постановах Пленуму Верховного Суду України.

На виконання положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Пленумом Вищого господарського суду України прийнято постанову «Про деякі питання практики застосування конкурентного законодавства» від 26 грудня 2011 року № 15 та постанову «Про деякі питання підвідомчості і підсудності справ господарським судам» від 24 жовтня 2011 року №10. Прийняття наведених судових актів є результатом узагальнення Вищим господарським судом України судової практики з питань застосування господарськими судами приписів законодавства про захист економічної конкуренції. Саме в цей спосіб Вищий господарський суд України має можливість надати такі роз'яснення, які слугують меті забезпечення правильного і однакового застосування спеціалізованими судами законодавства при вирішенні справ відповідної судової юрисдикції.

О. Кот, здійснюючи правову оцінку судових актів у господарському процесі, виокремлює акти правосуддя (рішення і ухвали господарського суду першої інстанції та постанови і ухвали судів апеляційної та касаційної інстанції), інтерпретаційні та інформаційні судові акти [17, с. 8–9]. До останніх автор відносить інформаційні й оглядові та листи Вищого господарського суду України.

Такий поділ судових актів є, на наш погляд, виправданим з огляду на те, що властивостями актів судового тлумачення (нормативного характеру) володіють лише роз'яснення Вищого господарського суду України в особі його Пленуму. Такі роз'яснення не пов'язані з розглядом конкретної справи, але є прикладом тлумачення норм законодавства про захист економічної конкуренції з метою забезпечення правильного і однакового їх застосування господарськими судами, тобто забезпечення єдності відповідної судової практики. Своєю чергою, інформаційні та оглядові листи Вищого господарського суду України, як зазначив О. Кот, містять лише інформацію щодо правових позицій господарських судів при розгляді справ про порушення законодавства про захист економічної конкуренції та слугують певним орієнтиром як господарським судам, так і іншим учасникам господарських правовідносин [17, с. 16].

Однак слід мати на увазі, що роз'яснення Вищого господарського суду України не належать до офіційних тлумачень, сформульованих в спеціальному акті роз'яснень змісту й мети правових норм, які здійснюються уповноваженим органом і мають загальнообов'язкове значення.

Завдяки забезпеченню єдності судової практики реалізується конституційний принцип рівності всіх громадян перед законом і судом

Судова практика у сфері застосування норм конкурентного законодавства може існувати в чотирьох формах: 1) правові позиції Конституційного Суду України як прецеденти офіційного (легального-доктринального) тлумачення; 2) рішення Вищого господарського суду України; 3) роз'яснення Вищого господарського суду України, зокрема оглядові, інформаційні листи Вищого господарського суду України; 4) поточна практика з вирішення господарських спорів щодо застосування конкурентного законодавства. Однак не всі судові акти є формою тлумачення норм конкурентного законодавства. Лише роз'яснення Вищого господарського суду України є різновидом судового тлумачення, а рішення Конституційного Суду України – офіційного тлумачення [18, с. 108-111].

Механізм забезпечення єдності судової практики в господарському судочинстві – це динамічно внутрішньо узгоджена система взаємопов'язаних процесуальних та позапроцесуальних засобів, за допомогою якої забезпечується

єдність судової практики в господарському судочинстві [19, С. 6].

В. Татьков доходить до висновку, що механізми забезпечення єдності судової практики в господарському судочинстві можуть бути класифіковані: 1) за змістом – на процесуальні (судове тлумачення, апеляційний та касаційний перегляд рішень господарських судів, перегляд ВСУ) та позапроцесуальні (методична допомога, рекомендаційні роз'яснення, офіційне тлумачення, забезпечення доступу до судових рішень господарських судів). Якщо перша група механізмів визначає саме процесуальну діяльність господарського суду й учасників процесу, спрямовану на однакове застосування господарськими судами однієї й тієї ж норми матеріального права в подібних правовідносинах, то друга є сукупністю організаційно-правових заходів, спрямованих на забезпечення єдності судової практики в господарському судочинстві; 2) за спрямованістю – на механізми цільового (наприклад, перегляд судових рішень ВСУ, офіційне тлумачення) та функціонального (наприклад, перегляд судових рішень в апеляційному та касаційному порядку) спрямування. Якщо перша група механізмів характеризується прямим спрямуванням на забезпечення єдності судової практики, то друга направлена на досягнення однаковості судової практики лише побічно, поряд із досягненням основної мети [19, С. 9].

Єдність судової практики є гарантією довіри громадян до судової системи країни, якщо судами в однотипних спорах стосовно різних осіб будуть однаково застосовані одні й ті самі нормативні акти. Однак слід також акцентувати увагу на співвідношення єдності судової практики та принципу незалежності судової влади. Суддя при винесенні рішення повинен керуватися законом і внутрішнім переконанням, власним розумінням закону, тлумаченням цього закону. У зв'язку з цим постає питання, чи не зумовлює необхідність забезпечення єдності судової практики порушення принципу незалежності суддів, гарантованого чинним законодавством України? На думку Я. Романюка, єдність судової практики жодним чином не порушує незалежності судової влади, адже незалежність суддів не абсолютна, суди є залежними від закону і від того розуміння й тлумачення закону, яке переважає в суспільстві. Він зазначає, що суддя при розгляді конкретної справи може відійти від усталеної судової практики, однак має знати та враховувати єдину судову практику і відобразити її у своєму рішенні, проте ретельно, обґрунтовано мотивувати, чому він, знаючи про усталеність судової практики, вважає за необхідне відійти від неї й ухвалити інше рішення [20, с. 5-9].

Говорячи про взаємозв'язок незалежності суддів та необхідність забезпечення єдності судової практики, необхідно також звернути увагу на результати моніторингу стану незалежності суддів, який було проведено з ініціативи Ради суддів України у 2012 році. Експертами, які підбивали підсумки цього моніторингу, було зроблено висновок, що створення дієвих правових механізмів забезпечення однакового застосування законодавства та формування стабільної судової практики дозволить унеможливити вплив на суди та суддів, який породжує факти судового рейдерства і так званого вибіркового правосуддя [20, с. 5-9]. Ураховуючи викладене вище, Я. Романюк робить висновок, що забезпечення єдності судової практики не лише не суперечить принципу незалежності здійснення судової влади, а навпаки є елементом цієї незалежності [20, с. 5-9].

На нашу думку, судова практика не тільки здатна, але й повинна коригувати та виправляти недоліки системи законодавства про захист економічної конкуренції. На думку В. Підлісного, приймаючи рішення у конкретних справах, суди беруть участь у формуванні принципів та правил, які деталізують і трактують окремі положення антимонопольного законодавства [21].

Роз'яснення конкурентного законодавства шляхом прийняття постанов Пленуму Верховного Суду України, постанов Пленуму Вищого господарського суду України, інформаційних листів є ефективним механізмом забезпечення єдності судової практики.

У процесі судової діяльності відбувається узагальнення результатів рішень щодо застосування конкурентного законодавства. Можна сперечатись про віднесення судової практики до джерел правового регулювання відносин у сфері конкуренції, однак незаперечним на сьогодні залишається той факт, що судова практика є формою забезпечення правопорядку у сфері захисту економічної конкуренції.

Крім того, необхідно акцентувати увагу на тому, що, як зазначала Н. Корчак, поняття «судовий прецедент» не є тотожним поняттю «аналогічна справа». Останнє забезпечує однакове застосування закону до відповідної категорії справ. Водночас співвідношення понять «судовий прецедент» та «судове рішення» пов'язане із розмежуванням сфери правотворчості та правозастосування [18, с. 108-111].

Як вбачається зі Звіту Антимонопольного комітету України за 2013 рік, з метою своєчасної оплати штрафів, накладених на порушників законодавства про захист економічної конкуренції протягом 2013 року, органи комітету у 554 випадках зверталися до



суду з позовами відповідно до статті 25 Закону України «Про Антимонопольний комітет України». Судами протягом року задоволено 461 позов органів Антимонопольного комітету України (83,2 відсотка поданих), остаточно відмовлено у 16 (2,9 відсотка) таких позовах [22].

Наведена вище статистика свідчить про єдність судової практики в категорії спорів про захист економічної конкуренції за позовами органів Антимонопольного комітету України в частині стягнення штрафних санкцій.

Однак слід звернути увагу на той факт, що Верховний Суд України на сьогодні не дає жодних роз'яснень щодо спорів у сфері захисту економічної конкуренції. Даний факт не свідчить про відсутність неоднакового застосування господарськими судами касаційної інстанції законодавства про захист економічної конкуренції, а швидше є індикатором неможливості відстеження неоднаковості застосування зазначеного законодавства у зв'язку з тим, що рішення судів у спорах про захист економічної конкуренції Верховним Судом України не переглядались.

Підсумовуючи викладене, на нашу думку, необхідним є внесення змін до чинного законодавства України про судоустрій з метою підвищення ефективності забезпечення єдності судової практики. Насамперед, такі зміни повинні стосуватись повернення до компетенції Верховного Суду України повноважень щодо роз'яснень рекомендаційного характеру з питань застосування спеціалізованими судами законодавства при вирішенні справ відповідної судової юрисдикції за результатами узагальнення судової практики. По-друге, на наш погляд, необхідним є запровадження процедури преюдиційного запиту до Верховного Суду України.

Преюдиційний запит – це звернення суду або суддів до Верховного Суду України для отримання висновку щодо застосування норм матеріального або процесуального права, застосованих неоднозначно.

Про можливість та необхідність запровадження європейського досвіду в частині введення преюдиційного запиту було зазначено в Рекомендаціях круглого столу «Узгодженість судової практики: європейський досвід, практичні та теоретичні аспекти» від 27 листопада 2014 року, що проводився на базі Верховного Суду України [23].

Процедура преюдиційного запиту (консультаційного висновку) з урахуванням особливостей розгляду справ відповідними юрисдикціями передбачала б надання Верховним Судом України тлумачення норм закону ще до розгляду справи по суті і винесення судового рішення. Метою преюдиційного запиту є тлумачення правових норм, що викли-

кають проблеми у правозастосуванні, забезпечення «наперед» єдності судової практики, надання Верховному Суду України додаткового інструменту забезпечення єдності судової практики [24].

У законодавстві України вже були спроби запровадження процедури преюдиційного запиту. Верховною Радою України було зареєстровано два законопроекти: № 3356-1 від 24 жовтня 2013 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо повноважень Верховного Суду України» та № 3356-2 від 24 жовтня 2013 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо повноважень Верховного Суду України як найвищого судового органу в системі судів загальної юрисдикції». Однак жоден із зазначених законопроектів так і не було прийнято.

Аналізуючи положення чинного законодавства України, з нашої точки зору, доцільним було б запровадження механізму преюдиційного запиту шляхом звернення через збори суддів місцевого чи апеляційного суду. Так, з нашої точки зору, ч. 8 ст. 126 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» необхідно доповнити та викласти у такій редакції: «Збори суддів можуть обговорювати питання щодо практики застосування законодавства, розробляти відповідні пропозиції щодо вдосконалення такої практики та законодавства. Збори суддів місцевого чи апеляційного суду можуть вносити відповідні пропозиції на розгляд до вищого спеціалізованого суду та Верховного Суду України. Збори суддів місцевого чи апеляційного суду можуть звертатись до Верховного Суду України для отримання висновку щодо застосування норм матеріального або процесуального права, застосованих неоднозначно».

На нашу думку, введення процедури преюдиційного запиту сприяло б своєчасності забезпечення єдності судової практики та запобіганню винесення неправомірних рішень. Крім того, з нашої точки зору, введення процедури преюдиційного запиту є надзвичайно важливим для спорів у справах про захист економічної конкуренції, оскільки надання Верховним Судом України консультаційних висновків на запити суддів усунули б окреслену вище проблему відсутності будь-яких роз'яснень щодо спорів у сфері захисту економічної конкуренції з боку Верховного Суду України.

Зазначене вище зумовлює нагальну потребу реформування національної концепції щодо забезпечення стабільності судової влади загалом та судової практики у сфері захисту економічної конкуренції зокрема. Непередбачуваність судових рішень негативним чином відображається на сприйнятті правосуддя суб'єктами господарювання, на відсутності довіри до судової системи, що

призводить до істотних порушень прав суб'єктів господарювання та протирічить розвитку України як правової держави відповідно до загальноєвропейських світових стандартів.

Забезпечення єдності судової практики зумовить ряд позитивних наслідків. Насамперед це позначиться на рівні навантаження суддів, оскільки формування усталеної судової практики, забезпечення її єдності зумовить можливість прогнозування суб'єктом господарювання винесеного судом рішення, що зменшить кількість звернень до суду, а також випадків оскарження судових рішень.

Список використаних джерел:

- Щербина В.С. Деякі питання удосконалення господарського і господарського процесуального законодавства / В.С. Щербина // Право України. – 2010. - № 8. – С.13-18.
- Беляневич В. Е. Про однаковість судової практики / В. Е.Беляневич // Юридичний журнал. – 2002 – № 2: [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://justinian.com.ua/article.php?id=436/>
- Демченко Г.В. Судебный прецедент / Демченко Г.В. – Варшава: Тип. Варш. Учеб. Окр., - 1903. – 252 с.
- Вильнянский С. К вопросу об источниках советского права / С. Вильнянский // Проблемы социалистического права. – 1939. - № 4-5. С. 62-71.
- Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права / Н. М. Коркунов.- М.: Н. К. Мартынов, 1909. – 354 с.
- Я. Романюк. Забезпечення єдності судової практики Верховним Судом України/ Я.Романюк. – К.: Юридическая практика, 2013. - № 5 – с. 5-9.
- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58337>.
- [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rpni.narod.ru/echr/translation/translation/kokkinakis.htm>.
- Tudor Tudor v. Romania: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-91885>.
- Спільний висновок щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів», підготовлений Венеціанською комісією та Дирекцією з технічного співробітництва Генеральної Дирекції з прав людини та правових питань Ради Європи, ухвалений Венеціанською комісією на 84-му пленарному засіданні (Венеція, 15-16 жовтня 2010 р.): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/285DC84A1EFF78FAC22577C20051A2AA?opendocument>.
- Конституція України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
- Господарський процесуальний кодекс України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1798-12>.
- Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського Суду з прав людини»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>
- Закон України «Про судоустрій і статус суддів»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2453-17>.
- Маляренко В. Т. Пленум Верховного Суду України В. Т. Маляренко// Юридична енциклопедія – К., 2002. – Т. 4 – С. 566-577.
- Забезпечення єдності судової практики в Україні є надзвичайно важливим як для судової системи, так і для всього суспільства. – К., 2012. – Вісник Верховного Суду України - № 3(139)'2012, с. 4–7.
- Кот О. В. Судові акти в господарському процесі України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.04 «Господарське право; господарсько-процесуальне право» / О. В. Кот. – К., 2011. – 21 с.
- Корчак Н. М. Судова практика як форма забезпечення правопорядку у сфері конкуренції / Н. М. Корчак. – К., 2012. – Юридичний вісник – № 4(25)201221 – С. 108-111.
- Татьков В. Механізми забезпечення єдності судової практики в господарському судочинстві / В. Татьков.– Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2012. – № 94. – С. 5-9.
- Я. Романюк. Забезпечення єдності судової практики Верховним Судом України/ Я. Романюк. – К.: Юридическая практика – 2013. - № 5 – с. 5-9.
- Підлісний В. Феміда на межах товарного ринку / В. Підлісний // Конкуренція. Вісник Антимонопольного комітету України. – 2002. – № 1 http://www.amc.gov.ua/amc/control/uk/publish/article%3fshowHidden=1&art_id=47464&cat_id=47047&ctime=1152776616906.
- Звіт Антимонопольного комітету України за 2013 рік: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.amc.gov.ua/amku/doccatalog/document?id=103172&schema=main>
- Рекомендації круглого столу «Узгодженість судової практики: європейський досвід, практичні та теоретичні аспекти» від 27.11.2014 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/%28documents%29/C4E8D02A09D441FBC2257D9D00266985?OpenDocument&year=2014&month=11&>
- Є. Желтухін. Чи має преюдиційний запит перспективи? Юридична газета: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jur-gazeta.com/publications/events/chi-mae-prejudiciyniy-zapit-perspektivi.html>.





Оксана Сафонова,
аспірантка
кафедри цивільного
та трудового права
юридичного факультету ДВНЗ
«Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Особливості розгляду господарських спорів третейськими судами та державними судами: порівняльно-правовий аналіз

УДК 346.93

Досліджено правові засади функціонування третейських судів порівняно з державними судами, визначено особливості їх діяльності. Виявлено колізії правового регулювання та запропоновано альтернативні шляхи вдосконалення законодавства.

Ключові слова: третейський суд, господарський суд, господарський спір.

О. Сафонова. Особенности рассмотрения хозяйственных споров третейскими судами и государственными судами: сравнительно-правовой анализ
Исследованы правовые основы функционирования третейских судов по сравнению с государственными судами, определены особенности их деятельности. Обнаружены коллизии правового регулирования и пред-

ложены альтернативные пути совершенствования законодательства.

Ключевые слова: третейский суд, хозяйственный суд, хозяйственный спор.

O. Safonova. Features of consideration of economic disputes by arbitral tribunals and State courts: comparative legal analysis

The legal principles of arbitration compared to the state courts, the peculiarities of their activities. Determined conflict regulation and propose alternative ways of improving legislation.

Key words: arbitration, Economic Court, the economic dispute.

Прогресивне функціонування механізмів правової держави неможливе без існування досконалої системи форм захисту прав та свобод людини і громадянина. Адже саме захист порушених, оспорюваних чи невизнаних прав є запорукою становлення демократичного суспільства та утвердження верховенства права. Відповідно до ст. 55 Конституції України кожен громадянин має право на захист будь-якими не забороненими законом засобами від порушень і протиправних посягань.

Популярність та актуальність такої форми захисту як третейське судочинство зумовлені тим, що третейський суд є альтернативною формою вирішення господарських спорів, що сприяє розвитку підприємництва, функціонуванню ринкової економіки та забезпечує різноманітність способів захисту господарських прав та інтересів суб'єктів господарювання за допомогою методу арбітрування.

Окремі аспекти функціонування третейського суду у своїх працях досліджували Михальський Ю. А., Самохвалов В. П., Рижий В. І. [1], Юлдашев С.О. [2], Притика Ю. Д. [3] та ін.

Мета дослідження – дослідити окремі аспекти функціонування діяльності третейського суду, визначити місце третейського суду у системі захисту прав, порівняти аспекти розгляду справ третейським судом та господарським судом, запропонувати альтернативні шляхи вдосконалення законодавства.

Третейський суд – недержавний незалежний орган, що утворюється за угодою або відповідним рішенням зацікавлених фізичних та/або юридичних осіб у порядку, встановленому Законом України «Про третейські суди», для вирішення спорів, що виникають із цивільних та господарських правовідносин [4].

Одним із ключових елементів для категорії «судова влада» є поняття суду. Як зазначає І. Б. Факас, термін «суд» вживається в кількох значеннях: 1) установа, де працюють співробітники суду; 2) суддя, який розглядає справу одноосібно чи склад суддів, які розглядають судові справи; 3) орган держави [5, с. 8].

Чим відрізняється розгляд господарських спорів третейськими судами від розгляду господарськими судами?

Відповідно до рішення Конституційного Суду України від 10.01.2008 № 1 рп/2008 третейські суди не віднесені до системи судів загальної юрисдикції, а є недержавними незалежними органами захисту майнових та немайнових прав та охоронюваних законом інтересів фізичних та юридичних осіб [6].

Третейські суди не здійснюють правосуддя, не входять до системи судів України, відповідно до

ст. 124 Конституції України судочинство здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції. Згідно з ч. 2 ст. 12 Господарського процесуального кодексу України підвідомчі судам спори можуть передаватися на розгляд третейського суду.

До третейського суду не можуть бути передані відповідно до ст. 12 Господарського процесуального кодексу України (далі – ГПК) такі спори [7]:

- про визнання недійсними актів;
- спорів, що виникають при укладанні, зміні, розірванні та виконанні господарських договорів, пов'язаних із задоволенням державних потреб;
- справи, що виникають з корпоративних відносин у спорах між юридичною особою та її учасниками (засновниками, акціонерами, членами), зокрема учасником, який вибув, а також між учасниками (засновниками, акціонерами, членами) юридичної особи, пов'язаними зі створенням, діяльністю, управлінням та припиненням діяльності такої особи, крім трудових спорів;
- інших спорів, передбачених законом.

Закон України «Про третейські суди» у ст. 6 розширює перелік господарських спорів, які не підвідомчі третейським судам, включаючи:

- справи про відновлення платоспроможності боржника чи визнання його банкрутом;
- справи, в яких однією зі сторін є орган державної влади, орган місцевого самоврядування, їхня посадова чи службова особа, інший суб'єкт під час здійснення ним владних управлінських функцій відповідно до законодавства, зокрема на виконання делегованих повноважень, державна установа чи організація, казенне підприємство;
- справи у спорах щодо нерухомого майна, зокрема земельні ділянки;
- справи у спорах щодо захисту прав споживачів, споживачів послуг банку (кредитної спілки).

Слід зазначити, що положення Закону України «Про третейські суди» значно розширюють перелік спорів, які непідвідомчі третейським судам, а отже, потребує вдосконалення та узгодження норма ГПК щодо того, які спори не підвідомчі господарським судам.

Обґрунтовуючи зазначену вище позицію, слід наголосити на тому, що підвідомчість спорів третейським судам має регулюватися одним нормативно-правовим актом та повинно бути визначено чітко та однозначно, без варіативності тлумачення та виключення словосполучень «інші спори, які можуть бути не підвідомчі третейським судам».



Отже, підвідомчість господарських спорів судам загальної юрисдикції полягає у визначенні конкретних справ, які можуть розглядатися господарськими судами, а підвідомчість господарських спорів третейським судам полягає у визначенні переліку спорів, які не можуть бути підвідомчі, шляхом заперечення підвідомчості.

Окреслимо деякі відмінності та особливості розгляду господарських спорів третейськими судами від розгляду господарськими судами.

Ст. 8 Закону України «Про третейські суди» визначено порядок утворення постійно діючих третейських судів, зазначено, що дані суди можуть утворюватися та діяти при: всеукраїнських громадських організаціях; всеукраїнських організаціях роботодавців; фондових і товарних біржах, саморегульвних організаціях професійних учасників ринку цінних паперів; торгово-промислових палатах; всеукраїнських асоціаціях кредитних спілок, Центральній спілці споживчих товариств України; об'єднаннях, асоціаціях суб'єктів підприємницької діяльності – юридичних осіб, зокрема банків. Суди загальної юрисдикції (зокрема господарські суди) утворюються і ліквідовуються Президентом України на підставі пропозиції Державної судової адміністрації України відповідно до ст. 19 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Наступною відмінністю є те, що третейський розгляд здійснюється, якщо між сторонами укладено третейську угоду або третейське застереження із зазначенням, що «усі спори та суперечки, що виникли або можуть виникнути між Сторонами, у тому числі пов'язані з укладенням, виконанням, зміною або припиненням цього Договору, включаючи спори про відшкодування завданих порушенням Договору збитків, або визнанням його недійсним, підлягають вирішенню у відповідному третейському суді» (вказати конкретну назву та адресу). У господарському суді не вимагається жодної угоди, розгляд справи здійснюється за наявності спірних правовідносин шляхом звернення до відповідного судового органу.

Також третейський розгляд відрізняється принципом негласності розгляду господарських спорів, оскільки рішення третейського суду публікуються тільки за взаємною згодою сторін. Рішення господарських судів підлягають оприлюдненню у Єдиному державному реєстрі судових рішень (без зазначення прізвищ учасників процесу) і згода від сторін на публікацію не вимагається.

Конфіденційність є перевагою для сторін спору у випадку, якщо предметом розгляду є комерційна таємниця, інші обставини спору, які сторона спору не хотіла б розкривати, оприлюднювати.

Наступною відмінністю є те, що третейське рішен-

ня приймається від імені відповідного третейського суду, а рішення господарських судів – іменем України.

Також рішення третейського суду обов'язкове для сторін третейського провадження, а рішення господарського суду є обов'язковими до виконання на всій території України.

Суддею державного суду, наприклад, суддею місцевого суду, може бути особа, яка у встановленому порядку відповідає ряду кваліфікаційних вимог: 25 років, вища юридична освіта, стаж роботи у галузі права не менше трьох років, проживає в Україні не менше 10 років, володіє державною мовою та склала кваліфікаційний іспит. До кандидата на посаду судді третейського суду жодних вимог не ставиться, крім однієї – згода обох сторін на призначення особи третейським суддею. Отже, можна припустити, що третейським суддею може бути особа без освіти або з будь-якою освітою, будь-якого віку, стаж роботи не впливає на можливість призначення, громадянин іншої держави також може бути призначений третейським суддею, не вимагається від судді третейського суду/ претендента складання будь-яких іспитів або підтвердження наявності кваліфікації та компетентності. Відповідно до ст. 18 Закону України «Про третейські суди» тільки у разі одноособового вирішення спору третейський суддя постійно діючого третейського суду повинен мати вищу юридичну освіту. У разі колегіального вирішення спору вимоги щодо наявності вищої юридичної освіти поширюються лише на головуючого складу третейського суду.

Наступною відмінністю між третейськими та господарськими судами є порядок розгляду спорів: третейський розгляд господарських спорів здійснюється відповідно до регламенту третейського суду. Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про третейські суди» регламент постійно діючого третейського суду – документ, яким визначаються порядок та правила вирішення спорів у третейському суді, правила звернення до третейського суду, порядок формування складу третейського суду, інші питання, пов'язані з вирішенням спорів третейським судом. Порядок та правила вирішення спорів господарськими судами регулюються Господарським процесуальним кодексом України.

Ще однією відмінністю між функціонуванням третейських судів і господарських є гарантії щодо незалежності та недоторканності, зокрема пенсійне забезпечення та страхування, пільги, а також гарантії матеріального, соціального, побутового забезпечення, що передбачені лише для суддів у господарських судах, для третейських суддів такі гарантії не передбачені.

Суттєвою особливістю третейського судочинства порівняно з господарським є те, що у третейському процесі не існує апеляції та касації. Аналіз норм законодавства дозволяє зробити висновок про те, що третейське рішення не може бути переглянуто по суті, таке рішення можна лише скасувати, тобто у даному випадку можна говорити про остаточність третейського рішення.

Особливістю третейського розгляду господарських спорів є порядок сплати гонорару третейським суддям, оскільки відповідно до ст. 24 Закону України «Про третейські суди» гонорар третей-

ському судді виплачує сторона відповідно до контракту, який укладено між суддею та стороною. Суддя господарського суду отримує винагороду за свою діяльність від держави, тобто з державного бюджету.

Ще однією відмінною ознакою є те, що третейські суди поділяються на постійно діючі та третейські суди для вирішення конкретного спору (ad hoc). Господарські суди діють лише на постійній основі.

Узагальнимо відмінності та особливості розгляду господарських спорів третейськими та господарськими судами:

Критерій відмінності	Третейський суд	Господарський суд
Підвідомчість господарських спорів	Відповідно до ст. 12 ГПК та ст. 6 Закону України «Про третейські суди» визначено, які спори не можуть бути підвідомчі третейському суду	У ст. 12 ГПК визначено підвідомчість спорів господарським судам
Порядок утворення суду	Третейські суди можуть утворюватися та діяти при організаціях, об'єднаннях, асоціаціях, банках	Суди загальної юрисдикції утворюються і ліквідовуються Президентом України на підставі пропозиції Державної судової адміністрації України
Підстави розгляду справи	Третейський розгляд здійснюється, якщо між сторонами укладено третейську угоду або у договорі наявне третейське застереження	Достатньо наявності спору про право
Конфіденційність розгляду справи	Застосовується принцип негласності розгляду господарських спорів	Рішення господарських судів підлягають оприлюдненню в Єдиному державному реєстрі судових рішень
Порядок прийняття рішення судом	Приймається від імені відповідного третейського суду	Рішення господарських судів приймаються іменем України
Вимоги до суддів	Жодних вимог до кандидата на посаду судді третейського суду не вимагається, єдина вимога, яка ставиться до третейського судді – згода обох сторін на призначення особи третейським суддею	Суддею місцевого суду може бути особа, яка у встановленому порядку відповідає ряду кваліфікаційних вимог: 25 років, вища юридична освіта, стаж роботи у галузі права не менше трьох років, проживає в Україні не менше 10 років, володіє державною мовою та склала кваліфікаційний іспит
Порядок розгляду спорів	Третейський розгляд господарських спорів здійснюється відповідно до регламенту третейського суду	Порядок і правила вирішення спорів господарськими судами регулюється Господарським процесуальним кодексом України
Гарантії діяльності для суддів	Для третейських суддів гарантії не передбачені	Пенсійне забезпечення та страхування, пільги, а також гарантії матеріального, соціального, побутового забезпечення
Можливість оскарження рішення суду	Третейське рішення не може бути переглянуто по суті, таке рішення можна лише скасувати	Існує апеляція та касація, перегляд за нововиявленими обставинами
Порядок виплати винагороди суддям	Гонорар третейському судді виплачує сторона відповідно до контракту	Суддя господарського суду отримує винагороду з державного бюджету
Види судів	Можуть утворюватися та діяти постійно діючі третейські суди та третейські суди для вирішення конкретного спору (суди ad hoc)	Господарські суди діють лише на постійній основі за територіальною юрисдикцією



Критерій відмінності	Третейський суд	Господарський суд
Оплата витрат провадження	Особливий порядок покриття витрат третейського розгляду – за принципом зворотної пропорційності: чим більша сума позову, тим менший відсоток третейського збору	Сплачується судовий збір відповідно до Закону України «Про судовий збір»
Особливості захисту інтересів сторони у провадженні	Можливість сторін захищати свої права як самостійно, так із залученням кваліфікованих юристів	У господарських судах представляти інтереси особи у суді можуть лише адвокати, тобто особи, які мають спеціальні права та відповідну кваліфікацію

Отже, можна виділити такі особливості третейського судочинства: 1) принцип автономії волі сторін як основа третейського розгляду, що виявляється у можливості на підставі третейської угоди або третейського застереження передати вирішення спору до третейського суду; 2) при розгляді справ третейським судом не застосовується державний примус; 3) можливість сторін захищати свої права як самостійно, так із залученням кваліфікованих юристів, бо, наприклад, у господарських судах представляти інтереси особи у суді можуть лише адвокати, тобто особи, які мають відповідну кваліфікацію; 4) особливий порядок покриття витрат третейського розгляду – за принципом зворотної пропорційності: чим більша сума позову, тим менший відсоток третейського збору. Сума третейського збору вноситься на депозитний рахунок, у разі невикористання сум гроші повертаються сторонам; 5) демократичність порядку обрання третейських суддів та процедури розгляду спорів; 6) принцип конфіденційності розгляду справи – гарантує збереження комерційних таємниць сторін спору, якщо хоча б одна із сторін заявила проти відкритого розгляду справи; 7) остаточність арбітражних рішень – рішення не підлягає апеляції чи касації, його можна лише скасувати.

З аналізу зазначених вище ознак третейського провадження можна визначити переваги розгляду господарських справ у третейських судах: альтернативні способи вирішення спорів сприяють розвантаженості судів загальної юрисдикції; сторони самостійно обирають третейських суддів, мову провадження, процесуальну процедуру третейського розгляду; остаточність третейського рішення, що полягає в обов'язковості рішення для сторін спору; нейтральність та незалежність, кваліфікованість третейських суддів; менш формальна процедура розгляду; конфіденційність розгляду спорів; швидкий, зручний спосіб вирішення господарських спорів.

Отже, ст. 6 Закону України «Про третейські

суди» значно розширює перелік спорів, які непідвідомчі третейським судам, а тому потребує вдосконалення та узгодження з нормами ГПК. Пропонуємо виключити положення статті 12 ГПК про те, які спори не підвідомчі третейським судам, визначити критерії підвідомчості господарських спорів третейським судам у спеціалізованому Законі України «Про третейські суди» та уникати словосполучення «інші спори, які можуть бути не підвідомчі третейським судам» у цьому законі.

Список використаних джерел:

1. Третейські суди в Україні / Ю. А. Михальський, В. П. Самохвалов, В. І. Рижий та ін. За ред. В. П. Самохвалова, А. Ф. Ткачука. – К.: [Інст. громадян. суспільства: ТОВ «ІКЦ Леста»], 2007. – 184 с.
2. Правове регулювання третейського розгляду господарських спорів : Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.04 / С. О. Юлдашев; НАН України. Ін-т екон.-прав. дослідж. – Донецьк, 2006. – 18 с.
3. Теоретичні проблеми захисту прав учасників цивільних правовідносин в третейському суді: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.03 / Ю. Д. Притика; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2006. – 33 с.
4. Про третейські суди: Закон України від 11.05.2004 № 1701-IV // Урядовий кур'єр, 16.06.2004 N 111.
5. Факас І. Б. Конституційно-правові принципи організації та діяльності судів загальної юрисдикції України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Ілона Борисівна Факас; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К., 2009. – 17с.
6. Щодо відповідності Конституції України Закону України «Про третейські суди»: Рішення Конституційного Суду від 10.01.2008 р. № 1-рп/2008 // Режим доступу: <http://www.ccu.gov.ua/uk/doccatalog/list?currDir=9947>.
7. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 № 1798-XII // Відомості Верховної Ради України від 11.02.1992, № 6.



Олена Середя,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри
трудового права
Національного юридичного
університету
імені Ярослава Мудрого

Приведення законодавства про працю України до стандартів Європейського Союзу

УДК 349.2

Статтю присвячено проблемі приведення законодавства про працю України у відповідність до законодавства Європейського Союзу. Визначено напрями співробітництва між Україною і Європейським Союзом у сфері міграційних питань, у сфері відпусток, функціонування механізму правового регулювання трудових відносин в умовах подальшого становлення в Україні ринкової економіки та трудових гарантій, де державне втручання забезпечує дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю, а відповідно і захист трудових прав працівників.

Ключові слова: правове регулювання трудових відносин, інтеграція, європейський стандарт, правові гарантії працівників.

Е. Середя. Приведение законодательства Украины о труде к стандартам Европейского Союза

Статья посвящена проблеме приведения законодательства о труде Украины в соответствие с законодательством Европейского Союза. Определены направления сотрудничества между Украиной и Европейским Союзом в сфере миграционных вопросов, в сфере отпусков, функционирования механизма правового

регулирования трудовых отношений в условиях дальнейшего становления в Украине рыночной экономики и трудовых гарантий, где государственное вмешательство обеспечивает соблюдение работодателем действующего законодательства о труде, а соответственно и защиту трудовых прав работников.

Ключевые слова: правовое регулирование трудовых отношений, интеграция, европейский стандарт, правовые гарантии работников.

O. Sereda. Harmonization of labour legislation of Ukraine with the European Union standards.

The article is devoted to the transfer of labor legislation of Ukraine with the EU legislation. Determined pursuant cooperation between Ukraine and the European Union in the field of migration issues in the holidays, the functioning of the legal regulation of labor relations in further development of Ukraine a market economy and guarantees labor where state intervention enforces employer current labor legislation, and accordingly, labor rights.

Key words: legal regulation of labor relations, integration, European standard, legal guarantees for workers.



Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу є актуальною на сучасному етапі державотворення та полягає у зближенні із сучасною європейською системою права, яка забезпечує розвиток підприємницької, соціальної, культурної активності громадян України, розвиток трудового законодавства держави у рамках Європейського Союзу.

Інтеграція в європейські структури є стратегічною метою України, адже є найкращим способом реалізації національних інтересів побудови економічно розвиненої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі. Проте адаптація вітчизняного трудового права, зокрема законодавства з охорони праці працівників, до стандартів Європейського Союзу виявляється складним і суперечливим процесом. Важливою в цих умовах є оцінка позитивних та можливих негативних наслідків входження України до Європейського Союзу, відпрацювання власних моделей євроінтеграції [1, с. 2-3].

Метою дослідження є проведення аналізу стану сучасного законодавства України про працю на предмет його відповідності стандартам Європейського Союзу та розробка рекомендацій щодо приведення вітчизняного законодавства про працю до міжнародних стандартів, що сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян, приведенню його до рівня, який склався у державах-членах Європейського Союзу.

Різні аспекти цієї теми привертали увагу українських науковців. Так, деякі питання стали предметом розгляду таких вчених в галузі трудового права: М. Г. Александрова, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, Л. Я. Гінзбурга, М. І. Іншина, І. Я. Кисельова, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюка, В. І. Нікітінського, Ю. П. Орловського, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. Г. Ротаня, З. К. Симорота, О. В. Смирнова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка.

Україні необхідно досліджувати нормативну базу Європейського Союзу в зазначеній сфері задля втілення у своїй діяльності європейських стандартів для покращення добробуту населення. Таким чином, актуальність полягає у тому, що прогалини між європейськими стандартами та національним законодавством про працю зумовлюють необхідність внесення змін і доповнень до національного законодавства про працю, а саме: до Кодексу законів про працю України [2], проекту Трудового кодексу України, а також законодавства, що стосується зайнятості населення, відпусток, розвитку молоді, безоплатної професійної консультації тощо.

Оскільки в даній статті розглядається питання про приведення законодавства про працю до міжнародних стандартів, то необхідно розглянути деталь-

ніше сутність поняття «стандарт». Отже, «стандарт» – це визначення очікуваної (отримуваної) якості, утверджена модель, яка є основою процесу оцінки [3]; документ, складений у результаті консенсусу спеціалістів, схвалений спеціалізованою організацією і спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості у даній сфері [4]. У кожній галузі державного і суспільного життя є свої вимоги до стандартів, зокрема у сфері трудових відносин. Однак передусім доцільно звернути увагу на стандарти прав людини.

Так, П. Рабінович вказує на необхідність уточнення змісту поняття міжнародного стандарту прав людини [5, с. 19], зокрема європейського. Таким чином, європейські стандарти прав людини – це зафіксовані в юридичних актах та документах європейських міжнародних організацій принципи й норми стосовно прав і свобод людини, призначені слугувати орієнтирами для відповідної внутрішньодержавної юридичної практики [6, с. 28].

Трудове законодавство України окрім правових проблем також містить політичні та підприємницькі проблеми. За часи незалежності в Україні змінювалась влада, а разом із нею й політична концепція трудового права, яка впливала на формування цієї галузі національного права, внаслідок чого трудові принципи та норми постійно коливались від демократичних засад до прокомуністичних [7, с. 646].

Норми трудового права Європейського Союзу містяться в Амстердамському договорі 1997 року [8], кількох розпорядженнях та приблизно 100 директивах (з них близько 60 директив стосуються вимог безпеки праці в різних галузях і за різних ризиків). Європейські трудові стандарти містяться також в Хартії Європейського Союзу про основні соціальні права трудящих (Страсбург, 09 грудня 1989 р.) [9] та Хартії основних прав Європейського Союзу (Ніцца, 2000 р.) [10], які не є обов'язковими, проте мають велике значення для розвитку трудового права Європейського Союзу, держав-членів та держав-кандидатів. Хартія 1989 року [9] закріплює основні соціальні права, які згруповані за такими напрямками: свобода пересування; зайнятість і оплата праці; покращення умов життя і праці; соціальний захист; свобода асоціації і право на колективні переговори; професійне навчання; рівне ставлення до чоловіка і жінки; інформація, консультації і участь працівників в управлінні виробництвом; безпека і гігієна праці; охорона праці дітей і підлітків; трудящі похилого віку.

У трудовому праві Європейського Союзу виділяються такі інститути: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, охорона праці і здоров'я працівників, участь трудящих в управлінні виробни-

цтвом, рівність чоловіків і жінок у сфері трудових відносин і деякі інші. Ступінь регламентації тих чи інших відносин не є однаковою. Тому Комісія Співтовариства докладає чимало зусиль для більш активного правового регулювання трудових відносин на європейському рівні [1, с. 109].

Також вважаємо за доцільне дослідити специфіку правового регулювання міграційних процесів в Україні, проаналізувати особливості імплементації норм міжнародного права, що регулюють міграційні процеси, у законодавство України, а також визначення рівня відповідності законодавства України праву Євросоюзу щодо міграції.

Основними напрямками міграційної правової політики України, які визначають напрями подальшого розвитку й кодифікації українського міграційного законодавства, є: сприяння репатріації; допомога біженцям і шукачам притулку; впровадження системи квотування та селективного підходу до структури імміграції; запобігання незаконній імміграції в Україну та вимушеній міграції громадян України; регламентація питань виїзду українських громадян за кордон, зокрема з метою працевлаштування. Досліджено, що норми та принципи українського міграційного права в цілому відповідають положенням основних «міграційних» міжнародних угод, що виявляється у відповідності юридичного змісту основних понять та положень міжнародним стандартам, наявності відсылних норм до міжнародного права і визнання його пріоритетності в разі колізії з внутрішнім законодавством.

Установлено, що загальноприйнятим міжнародним нормам відповідають: правила в'їзду і перебування на території України іноземців та осіб без громадянства; порядок встановлення візового режиму та безвізового в'їзду в Україну певних категорій іноземців; політика зміцнення зовнішніх кордонів і боротьби з нелегальною міграцією. В українському міграційному законодавстві закладено низку прогресивних норм з погляду нових пріоритетів міграційної політики Європейського Союзу щодо біженців: право набувати громадянство репатріантами та біженцями, питання визначення, отримання, продовження, припинення або невідновлення статусу біженця, захисту від вислання; нове для українського міграційного законодавства поняття «гуманітарного захисту»; спрощення процедури розгляду заяв біженців та одночасне посилення контролю за наданням цього статусу. Водночас у внутрішньому міграційному законодавстві немає єдності в розумінні та застосуванні понять «іммігрант», «емігрант», «шукач притулку», «нелегальний мігрант», «вимушений переселенець», «тимчасовий захист біженців».

Українське законодавство визнає тільки три категорії мігрантів (добровільних, біженців та шукачів притулку), що суттєво ускладнює процес його гармонізації з міжнародними документами, оскільки для сучасного етапу розвитку міжнародного міграційного права властиві тенденції до подальшої деталізації та диференціації у визначенні окремих категорій мігрантів.

Аналізуючи особливості співробітництва між Україною і Європейським Союзом у сфері міграційних питань, доходимо висновку, що правовою основою цього співробітництва залишається Угода між Україною та Європейським співтовариством про партнерство та співробітництво від 14 червня 1994 року [9], що встановлює низку зобов'язань сторін, які тим чи іншим чином пов'язані з міграційними питаннями: забезпечення громадянам України та Європейського Союзу, які на законних підставах працюють в Європейському Союзі та в Україні, статусу, що не допускає би дискримінації у визначенні умов праці, оплати праці або звільнення; укладання угод з метою прийняття необхідних для координації розвитку систем соціального страхування; здійснення заходів стосовно поступового наближення чинного та майбутнього законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Тому одним із пріоритетів міграційної сфери є продовження діалогу з проблем працевлаштування з метою забезпечення недискримінаційного режиму поведінки з працівниками-мігрантами на національній основі [10, с. 9].

Також вважаємо за доцільне розглянути низку проблем приведення законодавства про працю до європейських стандартів, зокрема щодо відпусток. Л. Гаращенко розглянуто низку конвенцій і рекомендацій Міжнародної Організації Праці, які закріплюють право на відпустку для певної категорії працівників і зроблено висновок, що жодна з них не містить визначення поняття «щорічна відпустка», «щорічна основна відпустка», «щорічна додаткова відпустка» [11, с. 9]. Відзначається, що в розумінні щорічної основної відпустки у вказаних документах вживається термін «щорічна оплачувана відпустка», для якої характерні такі ознаки: 1) певний безперервний проміжок часу роботи протягом року; 2) тривалість щорічної відпустки не може бути зменшена у разі хвороби працівника, нещасного випадку або відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами; 3) за особою, яка скористалася правом на відпустку, зберігається середня заробітна плата.

Підставами для набуття права на відпустку відповідно до прийнятих конвенцій є: 1) перебування працівника у трудових правовідносинах з підпри-



емством; 2) безперервний стаж роботи на одному підприємстві (не менше 6 місяців).

Таким чином, Л. Гаращенко робить висновок, що з усіх конвенцій, прийнятих Міжнародною Організацією Праці у сфері регулювання відпусток, тільки Конвенція № 140 [12] дає визначення одного з видів відпустки – «оплачувана учбова відпустка». Виходячи з положення, закріпленого у статті 1 Конвенції [12], термін «оплачувана учбова відпустка» означає відпустку, що надається працівникові з метою здобуття освіти на певний період протягом робочого часу з виплатою відповідної грошової допомоги. Враховуючи зазначене, обґрунтовується необхідність приведення законодавства України у відповідність до вказаної міжнародної норми.

Аналізуючи Директиви Європейського Союзу, зокрема Директиву 76/207/EWG [13], бачимо, що між нормами, які закріплюють право на відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, є деякі розбіжності щодо збереження заробітної плати. Так, збереження заробітної плати під час зазначеної відпустки є її обов'язковим елементом.

Особливістю законодавства про відпустки деяких європейських країн є те, що в ньому передбачені норми, які стимулюють розвиток підприємництва через надання додаткових відпусток. Крім того, передбачено надання додаткових відпусток за тривалий стаж роботи та з урахуванням віку працівника. Законодавство України, закріплюючи певну тривалість відпусток працівникам, має враховувати об'єктивну потребу в більш тривалому відпочинку для осіб передпенсійного та пенсійного віку.

Крім щорічних відпусток, законодавством та колективними договорами в країнах Європи передбачені й інші види відпусток, що використовуються з різною метою: народження дитини, вступ у шлюб, у разі смерті члена сім'ї, учбові відпустки і навіть додаткові відпустки для працівників, які не палять. Таким чином, система заохочувальних відпусток має більш широко застосовуватись і в Україні [11, с. 9-10].

Реалізація нових норм трудового законодавства, що сформувалась під впливом процесу адаптації, не є остаточним процесом, адже повинен розпочатись ще один етап – постійний моніторинг щодо змін у законодавстві Європейського Союзу. Моніторинг (англ. monitoring) – безперервне стеження за яким-небудь процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату або тенденції розвитку. Вважаємо, що моніторинг аналізу громадської думки та інформації, оприлюдненої у засобах масової інформації щодо охорони праці, підготовка пропозицій з урахуванням такої інформації під час

формування та реалізації державної політики у сфері охорони праці сприятиме мобільному реагуванню суб'єкта законодавчої ініціативи щодо розробки та прийняття нових нормативно-правових актів, метою яких буде удосконалення трудового права [6, с. 28].

Шляхи реалізації основних заходів щодо приведення трудового законодавства України у відповідність до права Європейського Союзу: а) приведення положень національного права у відповідність з *acquis communautaire*; б) вдосконалення додаткових засобів забезпечення (гарантування) відповідних трудових прав працівників; в) розробка та впровадження механізму моніторингу відповідності чинного законодавства про працю нормам права Європейського Союзу та контролю за його дотриманням суб'єктами трудових правовідносин; г) включення до регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин як безпосередньо Європейського законодавства з питань праці, так і результатів його тлумачення та практики застосування уповноваженими на те судовими чи подібними до них органами Європейського Союзу [14, с. 8-9].

До особливостей функціонування механізму правового регулювання трудових відносин в умовах подальшого становлення в Україні ринкової економіки можна віднести: а) потребу у врахуванні інтересів працівників, роботодавців, а також держави, що виражається в тенденції до переходу правового регулювання праці від переважно централізованого до переважно децентралізованого методу; б) зміна умов правового регулювання праці не повинна призвести до свавілля роботодавців, що забезпечується завдяки державному нагляду і контролю за дотриманням встановлених стандартів прав працівників (централізований метод); в) встановлення взаємних прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин враховує безпосередні особливості їх реалізації, що досягається за допомогою децентралізованого правового регулювання; г) визнання державою важливості трудового правовідносин зумовлює закріплення «базової» їх частини на рівні Конституції України [15], Кодексу законів про працю України [2], а можливість їх деталізації віддається на розсуд безпосередніх їх учасників, що й опосередковується застосуванням відповідних методів правового регулювання праці. Наведене вище вказує на вагомому роль централізованого та локального методів у регулюванні трудових відносин і забезпеченні стабільності їх розвитку в умовах ринкової економіки.

Предметом правового регулювання в міжнародному трудовому праві є відносини між його суб'єктами щодо захисту трудових прав працівни-

ків і діяльності їх професійних організацій. Своєю чергою методом правового регулювання в міжнародному трудовому праві є встановлення взаємних прав і обов'язків у сфері праці незалежними суб'єктами міжнародних відносин на універсальному, регіональному й локальному рівнях шляхом добровільного волевиявлення на основі рівності сторін. Ураховуючи наведене вище, під міжнародним трудовим правом визначено галузь міжнародного права, що становить особливу систему юридичних норм, які регулюють відносини між його суб'єктами з метою захисту трудових прав працівників, діяльності їх професійних організацій, поліпшення умов праці й побуту працівників за допомогою добровільного встановлення певних юридичних і фактичних гарантій цих прав на основі рівності сторін.

Зважаючи на значне коло суб'єктів міжнародного права, серед яких важлива роль відводиться відповідним міжнародним організаціям та органам, цілком слушним є порушення питання про міжнародну правотворчість, яку можна визначити як процес узгодження змісту норм міжнародного трудового права й введення їх у дію. Найважливіша її особливість полягає в тому, що кожна держава правомочна визнавати чи не визнавати як юридично обов'язковий погоджений зміст норми. На підставі викладеного можна зробити висновок, що отримані за результатами міжнародної правотворчості нормативно-правові акти в царині праці вимагають відповідної імплементації в систему вітчизняного трудового права, оскільки вони містять найбільш доцільні та виважені правові приписи з питань праці [14, с. 15-16].

Слід звернути увагу, що в умовах ринкової економіки більшість держав Західної Європи визнають обов'язок встановлювати фундаментальні правові положення (централізоване регулювання праці), які закріплюють «базові» трудові гарантії, в яких державне втручання забезпечує дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю, а відповідно і трудових прав працівників. Це походить із теорії участі держави в трудових відносинах, яка базувалася на етичних поглядах на характер держави, втручання якої виступає засобом забезпечення рівності сторін трудового договору.

Необхідно також зазначити, що розвиток у європейському суспільстві трудових відносин зумовив необхідність їх регулювання, і в цьому випадку саме локальний метод регулювання праці виявився найбільш мобільним і гнучким, а коли ці відносини набули масового характеру в загальнодержавному масштабі, це зумовило потребу у врегулюванні їх за допомогою централізованого методу. Тобто локальне регулювання праці може мати значення

фактора, що закладає підвалини як для розширення сфери регулювання цією галуззю відповідних трудових відносин, так і для визнання їх державою, а потім і відповідного централізованого їх закріплення [14, с. 18-19].

Досліджуючи міжнародно-правові норми та зарубіжне законодавство з метою визначення відповідності українського законодавства міжнародним стандартам та запозичення передового досвіду, встановлено, що права, проголошені в Загальній декларації прав людини [16], Пакті про громадянські і політичні права [17] та Пакті про економічні, соціальні і культурні права [18], є основоположними гарантіями у сфері трудового права. Порівнявши внутрішнє трудове законодавство України з переліченими актами, варто зауважити, що юридично визначені в цих актах права повною мірою перенесені в національне законодавство, трансформувалися в окремі інститути чи деталізуються в окремих законах. Аналіз конвенцій, багатосторонніх і двосторонніх угод між державами дозволив зробити висновок про таке:

по-перше, трудовий договір (контракт) є основним актом, на підставі якого особа може здійснювати трудову діяльність на території іншої договірної держави. Даний договір є основною підставою виникнення, зміни чи припинення трудових відносин;

по-друге, у трудових відносинах, де присутній іноземний елемент, велике значення надається договірному регулюванню праці. У трудовому договорі (контракті) здійснюється деталізація норм, визначених в угодах. Такі трудові договори (контракти), укладені безпосередньо між працівником і роботодавцем, виступають основним документом, згідно з яким особа зможе захистити свої права у сфері праці при їх порушенні та є підставою для відшкодування працівникові шкоди внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, одержаного у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків;

по-третє, на працівника при відшкодуванні завданої йому шкоди будуть поширюватись норми та гарантії, визначені угодою про працевлаштування і соціальний захист громадян та угодою про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам: каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням ними трудових обов'язків та трудовим договором. Згідно з ними роботодавець, який відповідає за заподіяну шкоду, відшкодовує її за нормами свого національного законодавства, а це своєю чергою виступає гарантією для працівника у сфері праці. Порівнюючи національне законодавство України, яке забезпечує охорону праці на підприємствах, установах, організаціях з відповідними Директивами



Європейського Союзу, слід зазначити, що Кодекс законів про працю України [2] та особливо проект Трудового кодексу України детально врегульовують відносини, пов'язані з охороною праці працівника та повною мірою відповідають законодавству Європейського Союзу [19].

Висновки. Приведення законодавства про працю до міжнародних стандартів Європейського Союзу спрямовано на покращення трудових відносин громадян, що не допускає дискримінації у визначенні умов праці, оплати праці, прийняття та звільнення з роботи, укладання угод, надання відпусток тощо.

Потужні євроінтеграційні процеси, необхідність підвищення рівня захисту прав громадян, реалії часу й стрімкість цих перетворень у суспільному житті викликають потребу в продовженні реформування національного трудового законодавства. Розроблення дієвої правової моделі адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу потребує об'єднання зусиль насамперед фахівців у галузі трудового права й права соціального забезпечення та застосування науково виважених, серйозно аргументованих підходів у цьому напрямку.

Список використаних джерел:

1. Кілімов В. С. До питання про адаптацію законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу / В. С. Кілімов // Юрист України. – 2012. – № 4. – С. 108-113.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50.
3. Хартия Европейского Союза об основных правах : комментарий / под ред. С. Ю. Кашкина. – М.: Юриспруденция, 2001. – 208 с.
4. Международные акты о правах человека: Сб. документов / Сост. и авт. вступ. ст. В. А. Карташкин, Е. А. Лукашева; Комиссия по правам человека, Институт государства и права РАН. – М.: Норма (Издательская группа Норма – ИНФРА-М), 2002. – 911 с.
5. Рабінович П. М. Права людини і громадянина. Навч. посібник / П. М. Рабінович, М. І. Хавронюк. – К.: Атіка, 2004. – 463 с.
6. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів / О. А. Телічко // Юридична наука і практика. – 2011. – № 1. – С. 24-30.
7. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К. В. Мельник // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 645-651.
8. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>
9. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами: Міжнародний документ від 14.06.1994 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – С. 203. – Ст. 1794.
10. Гаврушко Ю. Ф. Правове регулювання міграційних процесів на універсальному та єврорегіональному рівнях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Ю. Ф. Гаврушко; Київський національний університет ім. Т. Шевченка. – К., 2005. – 16 с.
11. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Гаращенко Людмила Петрівна; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2002. – 21 с.
12. Конвенція про оплачувані учбові відпустки: Міжнародний документ від 24.06.1974 № 140: [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_261
13. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kapitalmarktrecht-internet.eu/en/Areas%20of%20Law/Private_Law/European_Law/9/Directive_76_207_EWG.htm
14. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореферат дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – Трудове право; право соціального забезпечення / С. С. Лукаш; наук. конс. М. І. Іншин; Національна академія наук України. – Київ : Б. в., 2011. – 32 с.
15. Конституція України: Закон України від 28.06.1996. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
16. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – С. 89. – Ст. 310317. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Міжнародний документ від 16.12.1966: [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_043
18. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 16.12.1966: [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042
19. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н. В. Кохан; Одес. нац. юрид. акад. – Одеса: [б. и.], 2008. – 20 с.



Іван Жигалкін,
кандидат юридичних наук,
суддя господарського суду
Харківської області

Соціальна політика держави у сфері праці

УДК 349.2

У статті встановлено, що на відміну від особистих і політичних прав людини, які передбачають забезпечення свободи людини від свавілля з боку держави, реалізація соціально-економічних прав можлива лише за умови цілеспрямованої діяльності держави щодо здійснення ефективної соціальної політики. Досліджено різні підходи до реалізації соціальної політики в Україні. Висловлено та аргументовано авторську позицію, що правову основу соціальної політики держави у сфері праці має скласти спеціальна глава, яку слід включити у Книгу першу «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: соціальна політика держави, державні програми у сфері праці, суб'єкти державної політики у сфері праці, фінансове забезпечення державної політики у сфері праці, зайнятість населення.

И. Жигалкин. Социальная политика государства в сфере труда

В статье установлено, что в отличие от личных и политических прав человека, которые предусматривают обеспечение свободы человека от произвола со стороны государства, реализация социально-экономических прав возможна лишь при условии целенаправленной деятельности государства по осуществлению эффективной социальной политики. Исследованы различные подходы к реализации социальной политики в Украине. Высказана и аргументирована авторская позиция, состоящая в том, что правовую основу соци-

альной политики государства в сфере труда должна составить специальная глава, которую следует включить в Книгу первую «Общие положения» проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: социальная политика государства, государственные программы в сфере труда, субъекты государственной политики в сфере труда, финансовое обеспечение государственной политики в сфере труда, занятость населения.

I. Zhyhalkin. State social policy in labor field.

The article states that in the contrast to the personal and political human rights that include the assuring their freedom from the power abuse of the state, the implementation of socio-economic rights is possible only in the case of purposefully state's activity concerning with the implementation of effective social policies. Different approaches to the implementation of social policy in Ukraine have been studied. Here is the author's position that the special chapter that should include the legal basis for social policy at labor field should be included in the first book of the «General Provisions» of the Draft Labor Code of Ukraine. **Key words:** legal regulation of labor relations, integration, European standard, legal guarantees for workers.

Key words: state social policy, state programs in the labor field, subjects of state policy in labor field, financial support of the state policy in the labor field, employment of population.



Процес національного відродження та державного будівництва в Україні зумовлює істотні зміни в усіх сферах суспільного життя. З огляду на це чи не найважливішою стає проблема розбудови молоді держави, вибір шляху розвитку якої було зроблено із прийняттям 28 червня 1996 року Конституції України [1], за ст. 1 якої Україна є не тільки демократичною і правовою, але й соціальною державою. Безперечно, в умовах сьогодення таке проголошення відображає не стільки реальну дійсність, скільки прагнення та орієнтацію Української держави. У зв'язку з цим сучасні процеси демократизації суспільного розвитку вимагають більш зваженого й абсолютно реального погляду на основні напрямки та складові державотворення. На погляд М. В. Копейчикова, залишаючись демократичною, правовою державою, соціальна держава характеризується низкою принципово нових якостей, які передбачають наявність у державі традиційних демократичних стандартів, не тільки те, що ці стандарти закріплюються в нормах права та відповідних правових інститутах, а й те, що держава принципово змінює свою якість, розвиваючи саме ті права і свободи, що спрямовані на створення нових умов життя, яких раніше не було навіть у ліберальної правової держави [2, с. 226]. Розпочавши розбудову української державності, ми маємо орієнтуватися на створення демократії за найвищими цивілізаційними соціальними зразками. Соціальною є держава, яка активно реалізує широкомасштабну соціальну політику, сприяє здійсненню комплексу соціально-економічних прав людини в обсягах, що дозволяють втілити в життя конституційне визнання людини найвищою соціальною цінністю в суспільстві.

На відміну від особистих і політичних прав людини, які передбачають забезпечення свободи людини від свавілля з боку держави, реалізація соціально-економічних прав можлива лише за умови цілеспрямованої діяльності держави щодо здійснення ефективної соціальної політики. Політика є сферою людських відносин щодо влади. Політична влада набуває рис субстанціональності, коли вона аналізується як стійкий асиметричний баланс сил та інтегральне рівнодення свобод, що відображають стан позицій і статусів, потенціалів та ресурсів, інтересів і цінностей. З цього погляду політика є «об'єктивною реальністю», виступаючи як реально існує «силове поле» щодо автономної сфери громадського життя, змістовною частиною якого є відносини «вплив-влада-вплив», а механізмом – активність суб'єктів політики щодо влади, яка проявляється насамперед через взаємодію індивідів і соціальних груп з політичними інститутами. З одного боку, поле політики – результат навмисної практики суб'єктів політики, з другого –

воно має стосовно цих суб'єктів об'єктивну форму буття. Водночас не можна не помітити, що розглядати політику лише як об'єктивне «силове поле» недостатньо, оскільки її внутрішній механізм складають саме суб'єктивні установки, дії суб'єктів політики, а також суб'єктивоване функціонування і розвиток політичних інститутів, які залежать від рівня правової культури кожного із суб'єктів політики, адже рівень правової культури є показником активності суб'єктів права в політичній та правовій сфері.

Л. П. Шумна соціальну політику визнає складним і багатограним соціальним процесом і наводить переконливі аргументи на користь виокремлення широкого й вузького тлумачення цього явища. Соціальна політика у вузькому значенні – це сукупність конкретних заходів, спрямованих на життєзабезпечення населення, у широкому значенні – це система взаємовідносин і взаємодії між соціальними групами і прошарками суспільства, в центрі яких і головні кінцеві цілі – людина, її добробут, соціальний захист, життєзабезпечення і соціальна безпека населення в цілому. Якщо метою соціальної політики вважати досягнення соціальної ефективності, то в широкому розумінні соціальна політика може розглядатися як система способів задоволення соціальних потреб, а у вузькому – зведений до вирішення протиріч у соціальній сфері інструмент, що пом'якшує негативні наслідки індивідуальної й соціальної нерівності [3, с. 121, 122]. Соціальна політика здійснюється в таких основних сферах: а) ринок праці, зайнятість і безробіття; б) оплата й охорона праці; в) регулювання доходів і споживання товарів масового попиту; г) пенсійне забезпечення; д) надання адресної соціальної допомоги; е) соціальне страхування й обслуговування; є) освіта, професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації; ж) наука; з) охорона здоров'я; и) культура і фізична культура, спорт і туризм; і) демографія, сім'я, материнство, батьківство, дитинство, молодь; ї) екологічна безпека, захист від природних і техногенних аварій і катастроф; к) захист соціально-економічних прав усіх категорій громадян [4, с. 39].

Існують різні підходи до реалізації соціальної політики. За ступенем соціального захисту населення вирізняються дві найбільш протилежні моделі: а) патерналістська – характеризується всебічною відповідальністю держави за соціально-економічне положення своїх громадян; б) ринкова – у ній визнається пріоритет ринкових методів регулювання соціальної сфери на противагу методам прямого державного втручання. Відповідно до ідей останньої держава лише створює умови для виявлення громадянами економічної активності та отримання прибутку. В економічно розвинених країнах найчастіше комбінуються обидва підходи,

що забезпечує запобігання вадам ринкової економіки, результативність соціальної політики і гідний рівень життя населення.

Соціальною є держава, яка активно реалізує широкомасштабну соціальну політику, сприяє здійсненню комплексу соціально-економічних прав людини в обсягах, що дозволяють втілити в життя конституційне визнання людини найвищою соціальною цінністю в суспільстві

Автори монографії «Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис» за наукової редакції О. М. Ярошенка послідовно й аргументовано обстоюють позицію, що основними пріоритетами соціальної політики України у сфері праці повинні стати:

- удосконалення трудового законодавства;
- покращення системи моніторингу і прогнозування ситуації на ринку праці;
- забезпечення збалансованості професійної освіти й попиту на робочу силу;
- стимулювання економічної активності населення;
- широка інформаційно-роз'яснювальна робота серед населення щодо трудових прав, способів їх захисту й переваг легальної зайнятості;
- створення гарантійного Фонду для забезпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця;
- розвиток кадрового потенціалу;
- підвищення якості робочих місць;
- розроблення механізмів реалізації міжнародних договорів про взаємне працевлаштування й соціальної захисту трудящих-мігрантів, однією зі сторін яких є Україна;
- запровадження дієвих механізмів легалізації доходів громадян, які працюють за кордоном;
- поліпшення ефективності контролю за дотриманням трудового законодавства [5].

Із плином часу у все більшій кількості прийнятих законодавчих актів з'являються спеціальні норми, що стосуються визначення засад і напрямів державної політики у тій чи іншій сфері суспільної діяльності.

Приміром, ще Основи законодавства України про охорону здоров'я, прийняті 19 листопада 1992 року [6], у ст. 12 визнають охорону здоров'я одним з пріоритетних напрямів державної діяльності. Державна політика охорони здоров'я забезпечується бюджетними асигнуваннями в розмірі, що відповідає її науково обґрунтованим потребам, але не менше десяти відсотків національного доходу. Основу державної політики охорони здоров'я формує Верховна Рада України шляхом закріплення конституційних і законодавчих засад охорони здоров'я, визначення її мети, головних завдань, напрямів, принципів і пріоритетів, встановлення нормативів і обсягів бюджетного фінансування, створення системи відповідних кредитно-фінансових, податкових, митних та інших регуляторів, затвердження загальнодержавних програм охорони здоров'я. Реалізація державної політики охорони здоров'я покладається на органи виконавчої влади. Кабінет Міністрів України організує розробку та здійснення державних цільових програм, створює економічні, правові та організаційні механізми, що стимулюють ефективну діяльність у сфері охорони здоров'я, забезпечує розвиток мережі закладів охорони здоров'я, укладає міжурядові угоди і координує міжнародне співробітництво з питань охорони здоров'я, а також в межах своєї компетенції здійснює інші повноваження, покладені на органи виконавчої влади у сфері охорони здоров'я. Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади в межах своєї компетенції розробляють програми і прогнози у сфері охорони здоров'я, визначають єдині науково обґрунтовані державні стандарти, критерії та вимоги, що мають сприяти охороні здоров'я населення, формують і розміщують державні замовлення з метою матеріально-технічного забезпечення сфери, здійснюють державний контроль і нагляд та іншу виконавчо-розпорядчу діяльність у сфері охорони здоров'я. Рада міністрів АРК, місцеві державні адміністрації, а також органи місцевого самоврядування реалізують державну політику у сфері охорони здоров'я в межах своїх повноважень, передбачених законодавством.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про охорону праці» [7] державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. Ця політика базується на принци-



пах пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництва, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці; комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля; соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності; адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану; використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на такі цілі, отримання яких не суперечить законодавству; інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях; використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Закон України «Про зайнятість населення» [8] як окремий виділяє розділ II «Державна політика у сфері зайнятості населення», що об'єднує статті: «Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення» (ст. 15); «Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення» (ст. 16); «Органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення» (ст. 17); «Територіальні та місцеві програми зайнятості населення» (ст. 18); «Органи соціального діалогу у сфері зайнятості» (ст. 19); «Фінансування заходів щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення» (ст. 20). Метою державної політики зайнятості населення є: забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю; сприяння підвищенню про-

фесійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб; сприяння зайнятості населення, зокрема в сільській місцевості та на депресивних територіях; забезпечення економіки кваліфікованими кадрами; збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці); пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості; забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття; посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, зокрема шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів. Ця політика базується на принципах пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Із плином часу у все більшій кількості прийнятих законодавчих актів з'являються спеціальні норми, що стосуються визначення засад і напрямів державної політики у тій чи іншій сфері суспільної діяльності

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [9] метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня

працівниками. Ця політика формується за принципами доступності професійного розвитку працівникам; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників. Державне управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюється центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень.

Однак, відповівши на законодавчому рівні на питання, у чому полягає державна політика в окремих соціально-трудовах сферах, правотворець залишив без відповіді вказане питання стосовно виникнення трудових правовідносин, оплати праці, робочого часу та часу відпочинку, соціального діалогу, колективних договорів та угод тощо.

Деякі науковці (В. Г. Андрійчук і Є. В. Хрупов [10], С. М. Прилипко [11], Л. П. Шумна [12] та ін.) виходом із цієї ситуації бачать розробку і прийняття спеціального Закону «Про соціальну політику» чи «Про засади державної соціальної політики». Однак ця пропозиція видається невдалою, адже загальні засади внутрішньої політики України у соціальній сфері вже визначає Закон «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» від 01 липня 2010 року. Також у разі прийняття спеціального закону про соціальну політику виникне логічне питання – а як бути в інших сферах державної політики: розвиток місцевого самоврядування та стимулювання розвитку регіонів; формування інститутів громадянського суспільства; національна безпека і оборона; економічна сфера; екологічна сфера та сфера технологічної безпеки; гуманітарна сфера. На нашу думку, правову основу державної політики у сфері праці має скласти спеціальна глава, яку слід включити у Книгу першу «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України. Вона має включати такі статті, як-от: а) мета державної політики у сфері праці; б) завдання державної політики у сфері праці; в) принципи державної політики у сфері праці; г) суб'єкти державної політики у сфері праці; д) формування державної політики у сфері праці; е) реалізація державної політики у сфері праці; є) повноваження Кабінету Міністрів України у сфері праці; ж) повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері праці; з) повноваження місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері праці; і) координація дій органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері праці; и) державні програми у

сфері праці; й) фінансове забезпечення державної політики у сфері праці; к) показники ефективності державної політики у сфері праці; л) моніторинг реалізації державної політики у сфері праці.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Копейчиков М. Соціальна держава як політична реальність [Текст] / Максим Копейчиков // Вісн. Акад. правових наук України: зб. наук. пр. / Редкол.: В. Я. Тацій та ін. – Х.: Право, 2001. – № 2 (25). – С. 216-227.
3. Шумна Л. П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення [Текст]: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / Лариса Петрівна Шумна / Чернігівський нац. технолог. ун-т. – Чернігів, 2014. – 455 с.
4. Гончарова К. В. Держава та її органи як суб'єкти трудового права [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Катерина Володимирівна Гончарова / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2013. – 211 с.
5. Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис [Текст]: моног. / За наук. ред. Олега Миколайовича Ярошенка. – Х.: Право, 2014. – 288 с.
6. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р., № 2801-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 141.
7. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р., №5067-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
9. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р., № 4312-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
10. Андрійчук В. Г. Декларативна прагматичність ідентифікації Україною європейських соціально-економічних стандартів: реальний стан і шляхи та механізми їх досягнення [Текст] // Василь Гаврилович Андрійчук, Євген Володимиров Хрупов // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2011. – № 1. – С. 10-14.
11. Прилипко С. М. Проблеми теорії права соціального забезпечення [Текст]: моногр. / Сергій Миколайович Прилипко. – Х.: ПП "Берека-Нова", 2006. – 264 с.
12. Шумна Л. П. Право на соціальну підтримку і гарантії його реалізації в умовах ринкової економіки [Текст]: моногр. / Лариса Петрівна Шумна. – Чернігів: Черніг. нац. технолог. ун-т, 2014. – 380 с.





Крістіна Бережна,
аспірантка НДІ
правового забезпечення
інноваційного розвитку
НАПрН України

Єдність правового регулювання як спосіб забезпечення справедливості у трудовому праві

УДК 349.2

У статті автором досліджено єдність правового регулювання суспільних відносин як способу забезпечення справедливості у трудовому праві України. Обґрунтовано, що створення максимально сприятливих умов для усіх працівників є невід'ємною складовою організації ефективної трудової діяльності на інноваційному етапі суспільного розвитку, а правове регулювання відносин у сфері праці характеризується нерозривним зв'язком диференціації і єдності, що забезпечує якісно більш високий ступінь справедливості у регламентації відносин, що складають предмет трудового права.

Ключові слова: єдність та диференціація правового регулювання, метод правового регулювання, реалізація права на працю, працівник, роботодавець.

К. Бережная. Единство правового регулирования как способ обеспечения справедливости в трудовом праве

В статье автором исследованы единство правового регулирования общественных отношений как способа

обеспечения справедливости в трудовом праве Украины. Обосновано, что создание максимально благоприятных условий для всех работников является неотъемлемой составляющей организации эффективной трудовой деятельности на инновационном этапе общественного развития, а правовое регулирование отношений в сфере труда характеризуется неразрывной связью дифференциации и единства, что обеспечивает качественно более высокую степень справедливости в регламентации отношений, составляющих предмет трудового права.

Ключевые слова: единство и дифференциация правового регулирования, метод правового регулирования, реализация права на труд, работник, работодатель.

K. Berezhna. The unity of regulatory environment as the way to ensure fairness in labour law

In the article the author researched the unity of the legal regulation of public relations as a way of fairness ensuring in labor law of Ukraine. It proved that the creation of favorable

conditions for all employees is an integral part of organization of efficient work at the innovation stage of social development. And legal regulation of labor relations is characterized by the indissoluble bond of unity and differentiation, providing higher quality degree of fairness in regulation of the relations that are the subject of labor law Key words: state so-

cial policy, state programs in the labor field, subjects of state policy in labor field, financial support of the state policy in the labor field, employment of population.

Key words: unity and differentiation of legal regulation, the method of legal regulation, enforcement of the right to work, employee, employer.

Для характеристики правового регулювання важливе значення має визначеність методу впливу, оскільки останній характеризує сутність правового регулювання; визначає тип впливу держави на суспільство; аналізує рівень визначеності та зміст прав, обов'язків і заборон; зумовлює певне співвідношення можливої та необхідної поведінки суб'єктів права; впливає на вид норм права, що забезпечують процес впливу; окреслює особливості відносин, що забезпечують регулювання. М. М. Марченко вважає, що під методами правового регулювання слід розуміти сукупність способів правового впливу на суспільні відносини, а під способами – прийоми регулювання суспільних відносин [1, с. 440]. Погодимось із такими традиційними поглядами на прийоми правового регулювання як тактичні дії (технічного, фізичного, психічного, інтелектуального та іншого матеріального характеру), що закріплюються в юридичних нормах, моделюючи правову поведінку суб'єктів або процесуальний порядок її оцінки спеціально уповноваженими суб'єктами права. Спосіб же утворюють декілька прийомів, які в певній послідовності моделюють правову поведінку суб'єктів на підставі однієї або декількох юридичних норм. При цьому перераховані складники загального методу правової регламентації утворюють внутрішньо єдину й узгоджену систему.

Метод правової регламентації суспільних відносин розкриває: а) порядок встановлення прав і обов'язків; б) ступінь визначеності наданих прав і «автономності» дії їх суб'єктів; в) взаємоположення суб'єктів правовідносин; г) наявність або відсутність конкретного юридичного зв'язку між суб'єктами прав і обов'язків; д) шляхи і засоби забезпечення встановлених суб'єктивних прав [2, с. 256].

Метод правового регулювання може бути загальним і галузевим.

Вся система засобів, способів, прийомів і форм перебуває в постійному робочому стані: законодавець під час регулювання тих чи інших суспільних відносин з урахуванням їх особливостей бере з них все те, що найкращим чином підходить для досягнення поставленої мети. Причому в цій системі немає засобів, способів, прийомів, які були б жорстко прив'язані до якої-небудь однієї сфери регульованих суспільних відносин; використовувались би в одній і були б протипоказані в іншій із цих

сфер. Загалом це засвідчує існування єдиного методу правового регулювання для всіх галузей права. Загальний метод є сукупністю специфічних юридично-нормативних засобів впливу права на суспільні відносини, що дозволяють відмежовувати правове регулювання від інших форм впливу права на суспільні відносини.

Натомість галузевий метод – це сукупність юридичних прийомів, засобів, способів, що відображають своєрідність впливу галузі права на суспільні відносини і спрямовані безпосередньо на формування і відображення можливої і необхідної поведінки суб'єктів у відносинах, що регулюються тією чи іншою галуззю права.

Поряд із предметом, принципами, суб'єктами та джерелами метод характеризує трудове право як самостійну галузь права у правовій системі України. В. В. Жернаков говорить: «Трудове право... має свій специфічний метод правового впливу на суспільні відносини, сутність якого проявляється у поєднанні законодавчого і договірної, централізованого і локального способів; єдності і диференціації регулювання відносин у сфері праці; застосування норм імперативного і диспозитивного характеру» [3, с. 27]. Більш комплексний і водночас адаптованіший до потреб трудового права підхід пропонує О. М. Ярошенко, який називає такий специфічний комплекс способів правового регулювання праці: а) поєднання централізованого та локального регулювання суспільних відносин у сфері праці; б) поєднання рівноправ'я сторін трудових відносин із підпорядкуванням у процесі праці; в) договірний характер праці та визначення її умов; г) участь працівників через своїх представників, професійні спілки, трудовий колектив у правовому регулюванні праці та контролі за дотриманням трудового законодавства; д) специфічні способи захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків [4; 5].

Розвиток системи права загалом і трудового права зокрема характеризується диференціацією й інтеграцією регулювання правових відносин, яким кореспондують процеси, що відбуваються в системі законодавства. Погоджуються із цим твердженням С. О. Іванов, Р. З. Лівшиц та Ю. П. Орловський, які роблять висновок, що трудове право, як і будь-яка інша галузь права, характеризується єдністю і диференціацією. Ця властивість правового регулю-



вання виявляється у законодавчих актах кодифікаційного значення, де чітко окреслені норми із всезагальною сферою дії, і норми, дію яких обмежено певним колом осіб або певним видом відносин, а також що перебуває в основі внутрішньої структури трудового права, визначаючи його зміст, поєднання категорій загального, особливого і конкретного в правовому регулюванні трудових відносин [6, с. 314].

У підґрунті єдності правового регулювання праці перебуває конституційна рівність можливостей усіх громадян вступити в трудові відносини, реалізуючи право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується

Позаяк створення максимально сприятливих умов для всіх працівників є невід'ємною складовою організації ефективної трудової діяльності на інноваційному етапі суспільного розвитку, правове регулювання відносин у сфері праці характеризується нерозривним зв'язком диференціації і єдності. Якщо перша створює підґрунтя й умови для диференціації правового впорядкування, то друга сприяє його єдності. Як наслідок, забезпечується якісно більш високий ступінь справедливості у регламентації відносин, що складають предмет трудового права.

Єдність правового регулювання праці забезпечується конкретизованими щодо сфери трудових відносин конституційними положеннями, за якими (а) усі люди є рівні у своїй гідності та правах (ст. 21), а також (б) громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ст. 24).

Рівність та неприпустимість дискримінації особи є не тільки конституційними принципами правової системи України, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства, на чому наголошено у міжнародних правових актах з питань захисту прав і свобод людини і громадянина, зокрема у Загальній декларації прав людини 1948 року (статтях 1, 2, 7), Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (статтях 14, 26) та Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ст. 14). Гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод [7].

У підґрунті єдності правового регулювання праці перебуває конституційна рівність можливостей усіх громадян вступити в трудові відносини, реалізуючи право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Свобода праці знаходить свій прояв у тому, що кожний громадянин має свободу вибору між зайнятістю і незайнятістю, форми зайнятості, форми організації праці, трудової функції, місця роботи й інших умов праці. Але ж, зробивши відповідний вибір, громадянин повинен підкоритися правилам, що регламентують соціальні відносини у зв'язку з тією чи іншою формою громадської організації праці. Проаналізувавши різні точки зору і довівши, що право на працю є елементом загальної правоздатності громадян, М. М. Пурей стверджує, що право на працю – це встановлена Конституцією України й іншими нормативно-правовими актами держави рівна можливість кожної людини, яка має фізичну і розумову здатність, працювати, заробляти собі на життя, при цьому за наявності конкретної ситуації вільно, на свій вибір виконувати правомірні дії, спрямовані на реалізацію своєї здатності до праці [8, с. 43].

Конституційне право на працю може бути реалізоване в найрізноманітніших формах. Так, громадянин вправі займатися індивідуальною підприємницькою діяльністю без утворення юридичної особи, беручи на себе ризик і відповідальність за результати своєї діяльності. Він має право займатися підприємницькою діяльністю, наприклад, як учасник господарського товариства, член виробничого кооперативу тощо. Не випадково, ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [9] зайнятість тлумачить як будь-яку не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів

однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. Втім, переважаючою формою реалізації права на працю є виконання роботи на умовах трудового договору. За допомогою вільного укладення трудового договору особа, яка досягла працездатного віку, має право поступити на роботу, реалізувати своє право на працю. Однак свобода укладення цього правочину може бути реальною лише коли базується на праві на працю. С. В. Мороз аргументує, що свобода трудового договору знаходить свій прояв у тому, що кожен має право (а) розпоряджатися своїми здібностями до праці, (б) обирати рід діяльності або ж відмовитися від будь-якої діяльності, (в) запропонувати себе як найманий працівник будь-якому роботодавцеві, (г) вільно обговорювати умови трудового договору – погоджуватися з ними або відмовлятися від них [10, с. 103]. Принцип свободи трудового договору в законодавстві про працю підкріплюється заборонаю примусової праці, а також заборонаю дискримінації.

Стаття 5-1 КЗпП України [11] до гарантій забезпечення права на працю громадянам, які постійно проживають на території України, відносить:

- вільний вибір виду діяльності;
- безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;
- надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів;
- безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;
- компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Показником єдності у правовому регулюванні праці, на думку О. М. Ярошенка, є, зокрема, те, що «... Кодекс законів про працю України – єдиний кодифікований акт, який у ст. 1 закріплює єдині цілі й завдання трудового законодавства й який поширюється на всю територію України й на всіх працівників незалежно від того, де вони працюють. У цій статті зазначається, що КЗпП регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи

зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва, піднесенню на цій основі матеріального й культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни й поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини» [12, с. 240].

Встановлюючи єдиний обов'язковий мінімальний рівень трудових прав і гарантій для працівників, законодавство про працю забезпечує реалізацію загального стандарту справедливості у сфері праці до всіх осіб, які перебувають у трудових правовідносинах, безвідносно до тих чи інших юридично важливих характеристик як самої особи, так і виконуваної нею роботи

До законодавства про працю відповідно до ст. 4 КЗпП України належить зазначений Кодекс та акти законодавства, прийняті відповідно до нього. Такого роду нечітке формулювання дозволило Державному комітету України по водному господарству у Методичних рекомендаціях щодо додержання трудових прав працівників [13] зробити такий висновок, що суперечить самому принципу законності щодо актів законодавства про працю, до яких належить і колективний договір підприємства.

Розробники проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 року) [14] до цього питання підійшли більш зважено, комплексно і включили до нього як самостійну статтю 10 «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини». Відповідно



до цієї статті трудові відносини регулюються:

- а) трудовим законодавством: Конституція України, міжнародні договори, ТК України, закони України, акти Президента України та Кабінету Міністрів України;
- б) генеральною, галузевими (міжгалузевими), угодами, колективним та трудовим договорами;
- в) нормативними актами роботодавця – у випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами.

Важливими положеннями норми, що розглядається, є також те, що:

1. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством. Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними і забороняється включати їх до договорів і угод. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

2. Трудовим кодексом України, законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними угодами, колективними та трудовими договорами можуть встановлюватися пільги для жінок, неповнолітніх працівників, інвалідів, працівників із сімейними обов'язками тощо.

Притримуюсь думки, що, встановлюючи єдиний обов'язковий мінімальний рівень трудових прав і гарантій для працівників, законодавство про працю забезпечує реалізацію загального стандарту справедливості у сфері праці до всіх осіб, які перебувають у трудових правовідносинах, безвідносно до тих чи інших юридично важливих характеристик як самої особи, так і виконуваної нею роботи. Як наслідок, будь-яка особа, яка працює на умовах трудового договору, отримує право вимагати як від роботодавця, так і від держави надання базового набору трудових прав і гарантій. Це своєрідна «плата» за те, що громадянин має статус не просто «зайнята особа», а «працівник». Характер і масштаби захисту, що забезпечується працівникам у рамках трудових правовідносин, повинні визначатися виключно національним законодавством. Законодавство, зокрема й ті його норми, які зачіпають сферу його охоплення і відповідальність за реалізацію, мають носити чіткий і адекватний характер для забезпечення ефективного захисту працівників у рамках трудових правовідносин. Окремі домовленості щодо трудової діяльності ведуть до позбавлення працівників прав і захисту, на які вони мають право.

Список використаних джерел:

1. Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах / Под ред. М. Н. Марченко. – Т. 2. Теория права. – М.: Зерцало, 1998. – 656 с.
2. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія права: Підручн. – К.: Кондор, 2002. – 353 с.
3. Трудове право: Підручн. / За ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.
4. Ярошенко О. М. До питання про метод правового регулювання праці // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Зб. наук. праць / За ред. Л. І. Лазор. – Луганськ: Вид-во Східноукраїнського нац. ун-ту ім. В. Даля, 2009. – № 13. – С. 45-52.
5. Ярошенко О. М. Метод правового регулювання соціально-трудова відносин // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матер. наук.-практ. конф.; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий ун-т, 2010. – С. 11-15.
6. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории: моногр. – М.: Наука, 1978. – 366с.
7. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 Конституції України (справа про рівність сторін судового процесу) від 12.04.2012 р., № 9-рп/2012 // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 32. – Ст. 1202.
8. Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. – Х., 2002. – 173 с.
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р., № 5067-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
10. Мороз С. В. Правове регулювання укладення трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. – К., 2011. – 193 с.
11. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
12. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: моногр. – Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.
13. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо додержання трудових прав працівників: наказ Державного комітету України по водному господарству 02.02.2004 р., № 24: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.10122.0>
14. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 20.05.2015 р.): [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221



Наталія Максимчук,
головний спеціаліст
відділу ведення
суддівського досьє
департаменту з питань
професійної кваліфікації
суддів та кандидатів
на посаду судді секретаріату
Вищої кваліфікаційної
комісії суддів України

Суддівське досьє як новела сучасного законодавства у сфері оцінювання професійної діяльності суддів

З набранням чинності Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» введено в дію нову редакцію Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Ця подія визначила нову процедуру в судовій системі – оцінювання діяльності судді.

Названими законами визначено ряд нових процедур та понять, зокрема таких, як «кваліфікаційне оцінювання», «первинне кваліфікаційне оцінювання», «повторне кваліфікаційне оцінювання», «суддівське досьє».

Так, кваліфікаційне оцінювання – це встановлене Законом України «Про судоустрій і статус суддів» процедура визначення професійного рівня судді з метою перевірки його здатності здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня або підтвердження професійного рівня судді для обрання на посаду судді безстроково.

Первинне кваліфікаційне оцінювання – обов'язкове кваліфікаційне оцінювання суддів Верховного Суду України, вищих спеціалізованих судів, суддів апеляційних та суддів місцевих судів для підтвердження можливості здійснювати судде правосуддя у відповідному суді.

Законом визначено: «кваліфікаційне оцінюван-

ня здійснюється прозоро на основі об'єктивних критеріїв з урахуванням заслуг, кваліфікації та сумлінності судді, його вмінь та ефективності роботи, якісних і кількісних показників роботи».

Одним з етапів кваліфікаційного оцінювання є дослідження членами Вищої кваліфікаційної комісії суддів України суддівського досьє судді та проведення співбесіди за результатами його вивчення.

Повноваження з ведення суддівського досьє суддів усіх рівнів та інстанцій покладено на Вищу кваліфікаційну комісію суддів України. Однак на етапі його створення цю функцію відповідно до розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» покладено на Державну судову адміністрацію України. Так, передача створених суддівських досьє до Вищої кваліфікаційної комісії здійснюється:

а) щодо суддів Верховного Суду України та суддів вищих спеціалізованих судів – протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом;

б) щодо суддів апеляційних судів – протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом;





Зустріч з керівниками апаратів та спеціалістами кадрового забезпечення місцевих загальних судів Одеської, Миколаївської та Херсонської областей

в) щодо суддів місцевих судів – протягом дванадцяти місяців з дня набрання чинності цим Законом.

Вища кваліфікаційна комісія суддів України після передачі Державною судовою адміністрацією України всіх суддівських досьє створюватиме досьє суддів, які призначені на посаду судді вперше після 28 березня 2015 року – з моменту набуття чинності Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд».

Для врегулювання механізму формування, створення, ведення, наповнення, систематичного оновлення, зберігання та ознайомлення із суддівським досьє робочою групою у складі представників Комісії, Державної судової адміністрації України, Ради суддів України, Національної школи суддів України, міжнародних та вітчизняних експертів розроблено Положення про порядок ведення суддівського досьє, яке затверджено рішенням Ради суддів України від 05 червня 2015 року № 57.

Завдання з ведення та наповнення суддівських досьє виконуються відповідальним структурним підрозділом у структурі департаменту з питань професійної кваліфікації суддів та кандидатів на посаду судді секретаріату Комісії – відділом ведення суддівського досьє.

Що ж таке суддівське досьє?

Для надання точного визначення слід розуміти зміст, мету і принципи формування та ведення суддівського досьє.

Відповідно до переліку, викладеного у Положенні про порядок ведення суддівського досьє з урахуванням вимог частини 3 статті 85 України «Про судоустрій і статус суддів», зміст суддівського досьє складають персональні дані судді, інформа-

ція та документи, пов'язані з його кар'єрою, інформація про ефективність здійснення судочинства, інформація про дисциплінарну відповідальність судді; дані про відповідність судді етичним та антикорупційним критеріям.

Така інформація надається, в першу чергу, керівниками апаратів судів, Національною школою суддів України, підрозділами Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Вищою радою юстиції, головами судів, Радою суддів України, Міністерством юстиції України, органами, що забезпечують контроль за дотриманням та реалізацією антикорупційного законодавства, органами державного фінансового контролю та може надаватися безпосередньо самим суддею.

Метою формування та ведення суддівського досьє є відображення об'єктивної інформації стосовно судді для проведення оцінювання його діяльності.

Принципами, яких повинні дотримуватись суб'єкти, що надають інформацію та документи для суддівського досьє (органи та посадові особи – володільці інформації, безпосередньо судді стосовно свого досьє), та суб'єкти, що приймають/обробляють інформацію і документи перед включенням до суддівського досьє (працівники відповідального структурного підрозділу, уповноваженого на ведення суддівського досьє), є:

- 1) правдивість;
- 2) точність;
- 3) релевантність;
- 4) захист персональних даних.

Якщо правдивість і точність є принципами, які працюють в усіх сферах, що пов'язані з інформацією – журналістиці, педагогіці, економіці тощо та відповідно не потребують дослідження, то забез-

печення принципів релевантності й захисту даних під час ведення суддівського досьє потребує окремої уваги.

Релевантність у буквальному сенсі – це ступінь відповідності документа або інформації запиту. У розумінні релевантності, що застосовується до суддівського досьє, інформація, яка надходить, опрацьовується та зберігається у суддівському досьє, повинна бути відповідною цілям її збирання та не надмірною для реалізації мети ведення суддівського досьє.

Перелік запитуваних для суддівського досьє інформації та документів визначений частиною 3 статті 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та містить одинадцять чітко виписаних пунктів. Слід зазначити, що, власне, з урахуванням вимог релевантності у додатку № 1 до Положення про порядок ведення суддівського досьє викладено єдину форму ведення суддівського досьє у вигляді інформаційних аркушів з даними, за необхідності підтвердженими копіями документів. Також релевантність передбачає надання даних для суддівського досьє лише органами/посадовими особами, уповноваженими на розпорядження такою інформацією та документами, за період з 01 січня 2012 року (крім інформації, збирання якої не було передбачено відповідними нормативними актами у вказаний період).

Принцип захисту даних передбачає, що інформація про персональні дані особи захищена законом та інформація, розкриття якої може порушити права інших осіб, повинна бути закритою/непублічною, за виключенням випадків, визначених законодавством. Цей принцип використано при визначенні порядку доступу до суддівського досьє.

Відповідно до розділу 7 Положення про порядок ведення суддівського досьє доступ до суддівського досьє мають члени Комісії, працівники відповідаль-

ного структурного підрозділу, судді (стосовно свого досьє) та інші особи, визначені законом.

Суддя має право ознайомлюватися з матеріалами його суддівського досьє та здійснювати виписки з нього, виготовляти копії та використовувати засоби відео- та фотофіксації, а також надавати для долучення до суддівського досьє документи щодо своєї кар'єри та виконання роботи судді (в рамках інформації, передбаченої частиною 3 статті 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Крім цього, суддя матиме змогу пояснити інформацію та зміст документів, які містяться у суддівському досьє, при проходженні ним співбесіди під час кваліфікаційного оцінювання.

З огляду на наведене суддівське досьє – це сукупність правдивої, точної, релевантної інформації, наданої відповідними уповноваженими органами/посадовими особами, що містить персональні дані і віднесена до категорії службової інформації з обмеженим доступом, яка повинна об'єктивно відображати історію професійної кар'єри судді та виступати джерелом для оцінювання його діяльності.

На сьогодні до Комісії передано 2172 суддівських досьє суддів Верховного Суду України, вищих спеціалізованих та апеляційних судів. 28 березня 2016 року – останній строк передачі до Комісії створених Державною судовою адміністрацією України суддівських досьє суддів місцевих судів. Після надходження з Державної судової адміністрації України усіх досьє першочерговим завданням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України буде створення постійно діючої системи наповнення суддівських досьє оперативними даними. Іншим не менш важливим пріоритетним напрямком є застосування під час ведення суддівських досьє сучасних інформаційних технологій, що забезпечить швидкий та надійний процес оновлення, актуалізації, захисту та обробки інформації.



Перша робоча зустріч з керівниками апаратів місцевих судів Волинської, Закарпатської, Івано-Франківської, Львівської та Рівненської областей



Чергова робоча зустріч із керівниками апаратів та спеціалістами з кадрової роботи місцевих судів загальної юрисдикції Тернопільської, Хмельницької та Чернівецької областей

Команда Комісії вдало дебютує на Кубку «Феміди»



Цього року вперше команда Вищої кваліфікаційної комісії суддів України взяла участь у змаганнях турніру з міні-футболу Кубок «Феміди» серед суддів та працівників судових установ. Команда Комісії була створена лише за місяць до початку турніру, хоча він проводився уже вшосте.

До складу команди увійшли: Гриневич Роман, Зінченко Максим, Золотар Михайло (капітан), Корчук Роман, Котусенко Іван, Кротенко Дмитро, Лісовський Євген, Музичук Вадим, Нешик Тарас, Новов Данііл, Прищепчук Андрій, Рибчук Олег, Степаненко Вадим, Шевченко Віктор, Щербинський Станіслав.

Проведення щорічного турніру Кубок «Феміди» відбувається під патронатом Ради суддів України та Державної судової адміністрації України. Змагання традиційно приурочені до Дня працівників суду і цього року у них взяли участь 28 команд з різних куточків України.

За підсумками жеребкування команда Комісії потрапила до групи В, де її суперниками стали господарський суд міста Києва, Голосіївський районний суд міста Києва, Київський апеляційний господарський суд, «Апеляційна РАДА» (збірна Вищої ради юстиції та Апеляційного суду міста Києва), «JUSTICE» (збірна Шевченківського та Подільського районних судів міста Києва), а також збірна Миколаївської області «Корабелі».

Команда ВККСУ розпочала змагання в середині листопада. Холодним душем для футболістів став перший матч, в якому команда Голосіївського районного суду міста Києва взяла гору над дебютантами турніру з рахунком 9:3. Проте наступні поєдинки дозволили команді Комісії відчути не лише смак перемог, але й показати командну гру на полі.

Перемога ВККСУ 9:1 у наступній зустрічі з командою «Апеляційна РАДА» дала їм впевненості у власних силах. Чергові три пункти були здобуті у зустрічі з господарським судом міста Києва – 3:2, а перемога

над Київським апеляційним господарським судом з рахунком 5:1 дозволила Комісії після чотирьох турів похвалитись доробком у 9 очок в турнірній таблиці.

Найзапеклішим видався матч із командою «JUSTICE». Травми гравців, незарахований м'яч і перевага суперника впродовж зустрічі з рахунком 2:0 – не найкращі спогади. Та, схоже, справедливості цього вечора гра в іншій формі. Кінцівка поєдинку була повністю за Комісією, і у підсумку – вольова перемога з рахунком 3:2. Героєм зустрічі став Вадим Степаненко, який записав черговий хет-трик на свій рахунок.

Чотири поспіль перемоги дозволили забезпечити вихід в 1/8 фіналу турніру. В ослабленому складі та з численними травмами гравців команда ВККСУ зазнала поразки 1:7 від команди «Корабелі».

Посівши 3 місце у групі, Комісія пройшла у наступний етап змагань, де жереб звів її з минулорічним чемпіоном – командою «Оболонь» Оболонського районного суду міста Києва. Попри старання ВККСУ, досвід і майстерність гравців «Оболоні» далися взнаки. Поразка Комісії 2:6 – і припинення боротьби на Кубку «Феміди».

Проте засмучуватись таким результатом колективу команди Вищої кваліфікаційної комісії суддів України не варто. Адже хлопці лише вперше взяли участь у турнірі й одразу змогли пройти груповий етап. Тому результат можна вважати вдалим, а перемоги і здобутки, віримо, ще попереду. Вдячність усім, хто підтримував Комісію.

Вітання переможцям цього року Кубку Феміди – команді Державної судової адміністрації України, яка у фіналі була сильнішою за гравців Київського окружного адміністративного суду.

Роман Корчук,
головний спеціаліст відділу забезпечення діяльності Голови Комісії

ВІСНИК

Вищої кваліфікаційної комісії суддів України



Передплатний індекс: 89521