

– Такі дослідники як І. В. Бризгалов, А. О. Краснейчук, С. С. Сливка вказують на достатню складну структуру та багатоаспектний зміст юридичного консультування, яке сьогодні перестало бути просто індивідуалізованою порадою і набуває характеру державно санкціонованого методу допомоги у розв'язанні різних життєвих проблем. Водночас у теорії та практиці юридичної діяльності існує проблема недостатньої розробленості науково-методичних засобів, спрямованих на виявлення механізмів консультування юристами громадян у різноманітних життєвих ситуаціях.

Аналіз змісту та умов юридичної діяльності за різними професіями допоміг виділити основні якості, притаманні професіоналам з консультативною спрямованістю трудових функцій. Моральна відповідальність, врівноваженість, тактовність, уважність, професійна компетентність не тільки визначають успішність юридичної праці, але й суттєво впливають на результативність консультативної діяльності юристів. На виявлені професійні особливості та відмінності юридичної праці необхідно зважати у процесі обґрунтування змісту та методик професійної підготовки майбутніх юристів до консультативної діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Василенко М. Є. Особливості консультативної діяльності юристів : професіографічний аналіз // Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 22 квіт. 2011 р.). Запоріжжя : Вид-во ЗЮІ ДДУВС, 2011. С. 192–196.
2. Савіщенко В. М. Педагогічні умови формування професійно значущих якостей майбутнього юриста в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Запоріжжя, 2008. 262 с.
3. Бражникова А. Н. Развитие профессионально значимых качеств юриста : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Ставрополь, 2000. 214 с.
4. Бризгалов І. В. Юридична деонтологія: короткий курс лекцій. 3-тє вид., стер. Київ : МАУП, 2003. 48 с.

Одержано 31.10.2019

УДК 349.2

Ірина Вячеславівна ВАСИЛЬКО,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри правового забезпечення

господарської діяльності факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0003-2361-3726>

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ФОРМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У РОБОТОДАВЦІВ – ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Більшість працездатного населення нашої країни є найманими працівниками, основним, бо, навіть, єдиним доходом яких, є заробітна плата, яку вони отримують від роботодавця, відповідно до укладеного трудового договору. Тому трудове законодавство займає особливе місце в системі права будь-якої країни світу. Воно повинно враховувати нерівність можливостей роботодавця і працівника, який погоджується на виконання запропонованої йому роботодавцем роботи, в межах трудової функції, обумовленої в тексті трудового договору, а в ряді випадків і в посадовій інструкції працівника, якого часто в тексті договору іменують співробітником організації. З огляду на це важливого значення набуває встановлення відповідних форм забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб.

Традиційно у науковій літературі виділяють дві основні форми забезпечення трудових прав працівників: юрисдикційні та неюрисдикційні. Під юрисдикційною формою слід розуміти діяльність уповноважених державою органів щодо захисту порушених чи оспорюваних суб'єктивних прав. Її сутність полягає в тому, що особа, права якої порушені неправомірними діями, має право звернутися за захистом до державних або інших компетентних органів (до суду загальної юрисдикції та вищих інстанцій, третейського суду тощо), які уповноважені вживати необхідні заходи для відновлення порушеного права та запобігання правопорушенню [1, с. 282–283]. Юрисдикційне забезпечення трудових прав працівників здійснюється наступними способами [2, с. 323]:

1) відновлювальні способи – це способи, спрямовані на відновлення становища, яке існувало до порушення: відновлення порушених прав (наприклад, поновлення на роботі та ін.); примушення до виконання обов'язку;

2) способи, спрямовані на припинення дій, що порушують права та інтереси працівників, забезпечуючи можливість безперешкодної реалізації прав: винесення припису державною інспекцією праці про усунення порушень трудового законодавства; визнання страйку незаконним; незастосування судом локальних нормативних актів, колективних договорів, угод, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством або прийнятих без дотримання порядку їх прийняття з урахуванням думки представницького органу працівників; визнання умов трудового договору, колективного договору, угоди не підлягають застосуванню (недійсними); визнання нормативного акта про працю недійсним в судовому порядку;

3) штрафні – це способи, пов'язані з додатковими несприятливими наслідками для порушника: відшкодування матеріального збитку; компенсація моральної шкоди;

4) інші способи, не заборонені законом [2, с. 324].

В рамках юрисдикційної форми забезпечення трудових прав працівників слід виділити такі її різновиди: судовий захист, державний нагляд і контроль та адміністративний захист. Серед вищезазначених форм особливе місце посідає судове забезпечення. Оскільки судовий порядок забезпечення та захисту прав набагато ефективніший за не судовий, що обумовлено наступними факторами: специфічна функція держави – правосуддя знаходиться у виключній компетенції судів; в системі державних органів суди займають відокремлене положення, при прийнятті рішень вони самостійні та незалежні від інших гілок державної влади; суди спеціально утворені для здійснення правосуддя, а для інших юрисдикційних органів правовий захист являється одним з напрямків діяльності [3, с. 183]. Судова форма захисту прав людини найбільш демократична і найбільш пристосована для всебічного, повного та об'єктивного виявлення дійсних обставин і причин виникнення цивільних суперечок, кримінальних і адміністративних правопорушень, тобто для встановлення істини у справах, що розглядаються судами і дозволяє на основі цього правильно застосовувати норми матеріального права, правильно вирішувати справи по суті [3, с. 141]. Таким чином, судовий захист гарантується Конституцією України та є однією з основних форм забезпечення трудових прав, обов'язків та законних інтересів працівників.

Наступною важливою юрисдикційною формою забезпечення трудових прав працівників є державний нагляд і контроль. Дана форма забезпечення трудових прав включає в себе не тільки здійснення певної діяльності, зокрема вчинення дій, спрямованих на виникнення відносин щодо захисту трудових прав громадян, але і її відповідне оформлення у вигляді правозастосовного акту [4]. Державний нагляд і контроль у сфері забезпечення трудових прав працівників спрямований на сприяння створенню безпечних і нешкідливих умов праці та є невід'ємною частиною державної політики, однією з найважливіших функцій центральних та місцевих органів виконавчої влади й Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Вище зазначена форма не менш важлива ніж судова та дозволяє виявляти порушення трудового законодавства з боку роботодавця на більш ранніх стадіях його виникнення.

Адміністративна форма забезпечення передбачає участь у відносинах, що стосується трудових прав, компетентного державного органу, наділеного відповідним обсягом владних повноважень. Такий адміністративний порядок захисту суб'єктивних трудових прав є прояв публічно-правових засад у регулюванні трудових відносин. Адміністративний порядок захисту трудових прав включає [5]:

- діяльність органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства;
- розгляд вищестоящими органами та посадовими особами скарг на дії (бездіяльність) нижчестоящих органів державного нагляду і контролю за дотриманням норм трудового права.

Якщо працівник звертається до державних органів за захистом свого права, то виникають відносини за участю державного органу, в яких можуть бути використані заходи державного примусового характеру. Зазначені заходи включають в себе [6, с. 112]:

- обов'язок роботодавця, який допустив порушення трудових прав працівників, з усунення наслідків цього порушення та відновлення порушеного права;
- примус роботодавця до належного виконання своїх обов'язків;
- покладання на роботодавця, дії якого створюють загрозу для нормального здійснення працівником свого суб'єктивного права, обов'язки припинити неправомірну поведінку;
- застосування до роботодавця заходів юридичної відповідальності у вигляді додаткових обтяжень особистого чи майнового характеру [6].

Але при цьому слід зауважити, що відносини з притягнення роботодавця державним органом до адміністративної чи кримінальної відповідальності у предмет трудового права не входять, хоча справедливо відмітити, що це цілком може сприяти відновленню порушених прав. Таким чином, адміністративна форма забезпечення трудових прав працівників є проявом публічно-правових засад у регулюванні трудових відносин і характеризує ступінь втручання держави в правове регулювання і захист трудових прав.

Наступною формою є неюрисдикційне забезпечення трудових прав працівників, що працюють у фізичних осіб-підприємців. Неюрисдикційні форми забезпечення охоплюють собою дії працівників і роботодавців або їх представників (профспілок, спілок роботодавців) щодо захисту прав та охоронюваних законом інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення за допомогою до компетентних органів [2]. В науковій літературі до неюрисдикційної форми відносять наступні засоби захисту трудових прав працівників як:

- самозахист;
- примирно-третейські процедури, які застосовуються при вирішенні колективних трудових спорів;
- громадський захист, який здійснюють виборні профспілкові органи.

Найбільш поширеною формою неюрисдикційного забезпечення трудових прав працівників є самозахист. Правовою підставою здійснення самозахисту працівниками трудових прав є ст. 55 Конституції України. Відповідно до ч. 5 ст. 55 Конституції кожен має право будь – якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань [7]. На законодавчому рівні поняття «самозахисту» закріплено у статті 19 Цивільного Кодексу України, відповідно до якої самозахист – це застосування особою, право якої порушено, засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства. У цій статті також зазначено, що особа має право на самозахист свого цивільного права та права іншої особи від порушень і протиправних посягань.

Самозахист, у контексті досліджуваної проблеми, являє собою сукупність не заборонених діючим законодавством дій працівника, що здійснюються ним особисто, з метою відстоювання своїх трудових прав і законних інтересів перед роботодавцем. Тобто, під час здійснення працівником самозахисту своїх прав і законних інтересів, він не звертається по допомогу до відповідних органів влади, а покладається лише на власні сили. Провівши аналіз визначень

«самозахисту», вважаємо за необхідне виділити ознаки, що йому притаманні: самозахист здійснюється у разі порушення трудового законодавства або реальної загрози такого порушення; самозахист здійснюється працівником власними силами; – самозахист здійснюється у формі дії або бездіяльності; самозахист реалізується у спосіб, що не заборонено законом; підставою для самозахисту є наявність порушення чи протиправних дій роботодавця; самозахист має на меті забезпечення недоторканності права, припинення порушення, ліквідацію наслідків даного порушення.

Наступним важливим засобом реалізації неюрисдикційної форми забезпечення прав працівників є примирно-третейські процедури, які застосовуються при вирішенні колективних трудових спорів. Примирні процедури також повинні застосовуватися при вирішенні індивідуальних трудових спорів [8, с. 476]. Комісія повинна виконувати функцію примирення працівника і роботодавця. Заслугує на увагу думка В. В. Лазора про те, що за умов ринкових відносин та пріоритету договірного методу регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, які виникають у процесі застосування найманої праці, комісія з вирішення індивідуальних трудових спорів повинна бути постійно діючим примирним органом [9, с. 198–199].

Громадський захист, який здійснюють виборні профспілкові органи є невід'ємною частиною неюрисдикційної форми забезпечення трудових прав працівників. Відповідно ст. 36 Конституції України професійні спілки утворюються з метою захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів громадян [7]. Згідно із законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р., профспілки, та їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту. Вони мають право здійснення громадського контролю за дотриманням роботодавцями трудового законодавства. Для здійснення контролю за дотриманням трудових прав профспілки та їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям подання, які є обов'язковими для розгляду останніми (роботодавцями), та одержувати від них аргументовані відповіді.

Висновок. Таким чином, забезпечення трудових прав та інтересів працівників здійснюється у встановленому законом порядку, що передбачає їх реалізацію у певних, визначених законом, формах. Під формою забезпечення слід розуміти зовнішній вираз комплексу внутрішньо узгоджених і врегульованих законом заходів по захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Забезпечення трудових прав працівників може здійснюватись у різних формах, найпоширенішими з яких є юрисдикційна та неюрисдикційна, які відрізняються одне від одного засобами захисту трудових прав. Юрисдикційний захист полягає у тому, що для забезпечення своїх трудових прав працівник повинен звернутися до компетентного органу у встановленому законом порядку. В свою чергу неюрисдикційна форма не передбачає такого звернення, тобто вона реалізується самим працівником, без участі носіїв державно-владних повноважень, та протікає в рамках матеріального правовідношення.

Список бібліографічних посилань

1. Гражданское право. Часть первая : учеб. / под ред. А. Г. Калпина, А. И. Масляева. М. : Юристъ, 1997. 472 с.
2. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М. : Проспект, 2004. Т. 2 : Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. 2004. 612 с.
3. Стефанюк В. Правозахисна діяльність судів України. *Право України*. 1999. № 5. С. 18–23.
4. Трудовое право России : учебник для вузов / отв. ред. Р. З. Лифшиц, Ю. П. Орловский. М. : Норма ; Инфра-М, 1998. 480 с.
5. Важенкова Т. Н. Трудовое право : учеб. пособие. Минск : Амалфея, 2008. 432 с.
6. Чанишева Г. І. Колективні відносини в сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія. Одеса : Юрид. літ., 2001, 328 с.
7. Конституція України : закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
8. Миронов В. И. Трудовое право России. М. : Журн. «Управление персоналом», 2005. С. 1086.
9. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія. Луганськ : Література, 2004. 362 с.

Одержано 29.10.2019

УДК 343.71,344.65

Вікторія Володимирівна ВІНЦУК,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри кримінального процесу, криміналістики та експертології

факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0003-4241-4474>

ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ ІНСТИТУТУ ПРОВЕДЕННЯ НЕГЛАСНИХ СЛІДЧИХ (РОЗШУКОВИХ) ДІЙ

Відповідно до чинного Кримінального процесуального кодексу України (далі КПК), основним засобом негласного отримання доказів на стадії кримінального процесу є негласні слідчі (розшукові) дії (гл. 21 КПК України) [1]. Вони є найефективнішим джерелом інформації, під час їх проведення працівники поліції отримують дуже цінну та корисну інформацію яка спрямована на негласне отримання інформації за допомогою оперативно-розшукових форм і методів.