

КЛАСИФІКАЦІЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБОЮ ПРАВА НА ПРАЦЮ

У статті проаналізовано систему юридичних гарантій у трудовому праві, розглянуто кілька їх класифікацій за різними критеріями, запропоновано власні критерії класифікації та визначено місце юридичних гарантій реалізації права на працю в системі юридичних гарантій.

Ключові слова: юридичні гарантії у трудовому праві, право на працю, трудові права, Трудовий кодекс України.

В юридичній літературі неодноразово підкреслювалося, що для побудови правової держави та утвердження принципу верховенства права необхідно, щоб у відносинах між людиною і державною владою вирішальне значення мали природні, невід'ємні права і свободи людини, а верховенство Конституції було однією з вирішальних складових правової держави і верховенства права [1, с. 4–5]. У цьому відношенні реалізація особою права на працю як конституційного права кожної людини вимагає особливих правових механізмів його забезпечення, якими є юридичні гарантії. Вдосконалення гарантій реалізації особою права на працю – це також одна із цілей соціальних реформ, які здійснюються в Україні [2].

Структурно юридичні гарантії становлять багаторівневу систему, ускладнену наскрізними взаємозв'язками. Разом з тим система трудових юридичних гарантій є відносно самостійною, об'єднаною навколо трудових відносин. Важливо розуміти і бачити масив елементів трудових юридичних гарантій як у горизонтальному зрізі системних відношень, так і у вертикальному зрізі структурно-ієрархічних відношень. Структура системи юридичних гарантій включає в себе, по-перше, юридичні акти, тобто закони, підзаконні та інші нормативні акти, які містять норми про права і свободи людини, по-друге, організаційно-правову діяльність суб'єктів права, по-третє, спеціальні гарантуючі методи впливу на суспільні відносини, тобто правотворчі, правореалізуючі та контрольно-наглядові процеси, спрямовані на забезпечення прав і свобод людини [3, с. 136]. На наше переконання, саме комплексний і системний підхід до цієї проблеми дозволить більш повно, всебічно і глибоко розкрити сутнісні характеристики трудових юридичних гарантій, а їх класифікація дозво-

лить узагальнити та систематизувати, показати місце її елементів у загальній системі юридичних гарантій.

В юридичній науці гарантії поділяють на загальні та спеціальні. Юридичні гарантії за загальним критерієм класифікують на загальногалузеві та міжгалузеві гарантії, за спеціалізованим критерієм виділяють власне галузеві гарантії, а відповідно до змісту суб'єктивного права виокремлюють загальні юридичні гарантії, які покликані здійснювати права і застосовуються до всіх громадян, та спеціальні юридичні гарантії, які допомагають забезпечити реальне здійснення права, наданого конкретним категоріям громадян [4, с. 51–52].

Трудові юридичні гарантії – це закріплені нормативно-правовими актами обов'язкові правила поведінки, які забезпечують реалізацію, охорону та захист трудових прав, тобто це один із видів норм трудового права. К. М. Гусов та В. М. Толкунова поділяють норми трудового права також на загальні та спеціальні, а останні, своєю чергою, поділяються на норми-пільги (юридичні гарантії), норми-приспосовування та норми-вилучення [5, с. 49–50]. На нашу думку, норми-пільги і норми-гарантії у трудовому праві не тотожні. Тим більше, що пільги та гарантії за змістом відмінні, адже юридичні гарантії встановлюють загальне або спеціальне правило, а пільги – додаткові блага як виняток із правил.

Інші дослідники наукової проблеми юридичних гарантій у трудовому праві класифікують трудові юридичні гарантії за такими критеріями: а) юридична сила – конституційні, міжнародні та галузеві; б) ступінь конкретизації – універсальні (стосуються усіх трудових прав) та спеціальні (стосуються забезпечення реалізації конкретного трудового права); в) сфера дії – загальні (забезпечення трудових прав усіх

працівників незалежно від правового статусу) та додаткові (передбачені для певної категорії працівників за статтю, віком, станом здоров'я тощо); г) форма вираження юридичних гарантій – гарантії-дозволи, гарантії-обов'язки, гарантії-заборони, гарантії-обмеження; д) характер впливу – гарантії-санкції, гарантії-рекомендації, альтернативні гарантії [6, с. 9].

Наведена вище класифікація юридичних гарантій дає можливість виявити та детально проаналізувати юридичні гарантії в цілому та кожну з них зокрема, допомагає визначити ті юридичні гарантії, які потрібно деталізувати на галузевому рівні або які потребують свого посилення за рахунок розширення сфери дії або зміни форми їхнього вираження. Це має значення для створення справді дієвої системи юридичних гарантій трудових прав працівників при внесенні змін до вітчизняного трудового законодавства.

Водночас, наведену вище класифікацію юридичних гарантій у трудовому праві потрібно доповнити, уточнити та деталізувати. Так, на нашу думку, варто виділити групу трудових юридичних гарантій, що об'єднані за інститутами трудового права, а саме: гарантії щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору; гарантії щодо різного роду відпусток (основних, додаткових, на навчання, по догляду за дитиною тощо); гарантії щодо інституту оплати праці, юридичної відповідальності у трудовому праві тощо.

Розвиваючи класифікацію трудових юридичних гарантій, запропоновану О. А. Ситницькою, в межах додаткових юридичних гарантій у трудовому праві варто виділяти юридичні гарантії, які стосуються трудових прав окремих категорій працівників (державних службовців, неповнолітніх, жінок, працівників закладів охорони здоров'я та педагогічних закладів, осіб, що працюють в особливо складних умовах тощо). Кожна з цих складових, у свою чергу, також поділяється на певні елементи. Наприклад, М. І. Іншин пропонує юридичні гарантії службово-трудої діяльності класифікувати за такими критеріями: 1) суб'єкт їх прийняття (застосування); 2) юридична сила правового акту, яким вони передбачені; 3) правове становище службовця, для якого вони встановлені; 4) спрямування гарантій; 5) форма зовнішнього вираження гарантій; 6) ступінь визначеності; 7) різновид правових норм, якими вони визначаються; 8) об'єкт охорони та захисту; 9) етап проходження державної служби [7].

Як зазначає О. П. Смирнов, за змістом і способом здійснення гарантій трудових прав

поділяються на матеріально-правові та процесуальні; за критерієм цільового призначення – на гарантії реалізації трудових прав і гарантії їх охорони, залежно від виконуваних функцій – на превентивні, обмежувальні, компенсаційні, оскаржувальні. Аналізуючи російське трудове законодавство, науковець відмічає, що, крім юридичних гарантій прав працівників, законодавством передбачено також низку гарантій прав роботодавців. Тому за критерієм суб'єкта можна виділяти юридичні трудові гарантії працівників та юридичні трудові гарантії роботодавців, які полягають у рівному доступі до ринку праці, трудових ресурсів, матеріальних та інформаційних ресурсів, недискримінації тощо [8, с. 76].

Вітчизняні науковці розробили також класифікацію юридичних гарантій передбачених основним джерелом трудового права – Кодексом законів про працю України. Так, Ю. А. Джепа також розглядає юридичні гарантії у трудовому праві як складну систему і пропонує таку класифікацію юридичних гарантій, передбачених КЗпП України, як підсистему в загальній системі трудових юридичних гарантій: гарантії забезпечення конституційного права на працю, які закріплені в розділі 1 «Загальні положення» Кодексу законів про працю України; гарантії при укладенні, змінюванні чи припиненні трудового договору; гарантії для різних суб'єктів трудових правовідносин (гарантії авторів винаходів, промислових зразків, корисних моделей; гарантії для працівників, які обрані до профспілкових органів; гарантії для жінок, для вагітних, для жінок, які виховують дітей; гарантії працівникам, які поєднують роботу з навчанням тощо); гарантії працівникам, які тимчасово не виконують покладені на них трудові функції у випадках, передбачених трудовим законодавством (гарантії для працівників, обраних на виборні посади; гарантії донорам, гарантії працівникам, які направляються на медичне обстеження до медичного закладу тощо); гарантії для працівників при зміні умов праці (відрадженьнях, переїзд на роботу в іншу місцевість); гарантії щодо матеріальної відповідальності працівника і роботодавця [9, с. 127].

Трудові юридичні гарантії можна класифікувати також відносно чинності трудового договору, а саме: юридичні гарантії до укладення трудового договору (юридичні гарантії щодо працевлаштування, зайнятості, недискримінації, гарантування першого місця роботи тощо); юридичні гарантії під час дії трудового договору (гарантії при укладенні трудового договору,

виконанні трудового договору, припиненні та розірванні трудового договору); юридичні гарантії при розірванні трудового договору (наприклад, гарантії щодо компенсацій та розрахунку між роботодавцем і працівником).

Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору передбачені ст. 22 КЗпП, а саме: забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; забороняється будь-яка дискримінація при укладенні, зміні чи припиненні трудового договору; обмеження щодо віку, освіти та стану здоров'я можуть встановлюватися законодавством України [10].

Варто відмітити, що низку гарантій реалізації права на працю передбачено міжнародними актами. Наприклад, як зазначає В. Л. Костюк, «концептуальною рисою Європейської соціальної хартії (переглянутої) є те, що у ній визначено трудові права та принципи їх гарантування», так і самі гарантії здійснення трудових прав [11, с. 50].

Аналіз структури проекту Трудового кодексу України показує, що гарантії трудових прав системно не представлені, що значно ускладнює його застосування в майбутньому, хоча у статті 1 Проекту зазначено, що його метою є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців [12].

Отже, одним із видів спеціальних юридичних гарантій є трудові юридичні гарантії, в межах яких виділяються юридичні гарантії при укладенні трудового договору як основної форми реалізації особою права на працю. Водночас загальні трудові юридичні гарантії стосуються усіх рівнів правовідносин. Тому при аналізі юридичних гарантій при укладенні трудового договору доцільно буде говорити також про загальні трудові юридичні гарантії та спеціальні трудові юридичні гарантії, які стосуються безпосередньо трудових правовідносин при укладенні трудового договору.

У підсумку можна зазначити, що аналіз сучасного стану розвитку правничої наукової думки щодо поняття юридичних гарантій у загальнотеоретичному аспекті та її проєкції на трудове право дає можливість з'ясувати основні положення змісту загальних юридичних гарантій та юридичних трудових гарантій як ієрархічної багаторівневої системи загальних та спеціальних гарантій. Детальніше вивчення елементів системи юридичних гарантій, а також різних їх класифікацій дозволить уповні розкрити зміст юридичних гарантій як у загальнотеоретичному розумінні, так і щодо трудового права. Найпоширенішою класифікацією юридичних гарантій є їхній поділ на загальні та спеціальні, причому загальними слід вважати гарантії, які стосуються кожної галузі права, тоді як спеціальні – обмежені галузевою ознакою.

Список літератури

1. Козюбра М. І. Принципи верховенства права і правової держави : єдність основних вимог / М. І. Козюбра // Наукові записки НаУКМА. – 2007. – Т. 64. Юридичні науки. – С. 3–9.
2. Яцкевич І. І. Реалізація права на працю як соціальна ініціатива Президента України / І. І. Яцкевич // Соціальні ініціативи Президента України та права інвалідів : матеріали всеукраїнського круглого столу ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», м. Київ, 19-20 липня 2013 року / За заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника, Д. І. Сірохи. – ПВГОІ «ІР СТ Україна». – К., 2013. – С. 107–110.
3. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії за трудовим законодавством України [Електронний ресурс] / Я. А. Малихіна // Форум права. Наукове електронне фахове видання. – 2007. – № 2. – С. 136. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07mjatzu.pdf>. – Назва з екрана.
4. Гарантії в трудовому праві України : монографія / О. С. Заржицький, Ю. В. Левицький, О. П. Литвин, Р. Е. Скіпенко. – Д. : АРТ-ПРЕС, 2008. – 288 с.
5. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
6. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук / О. А. Ситницька. – Львів, 2009. – 20 с.
7. Іншин М. І. Класифікація юридичних гарантій службово-трудова діяльності державних службовців / М. І. Іншин // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2009. – Т. 22 (66). – №2. – С. 177–183.
8. Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 528 с.
9. Джепа Ю. А. Система юридичних гарантій, передбачена Кодексом законів про працю / Ю. А. Джепа // Південноукраїнський правничий часопис. – 2009. – № 2. – С. 127–129.
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (ред. від 15.10.2013) // Верховна Рада України, офіційний веб-портал : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Назва з екрана.
11. Костюк В. Л. Європейська соціальна хартія (переглянута): тенденції удосконалення правового становища суб'єктів трудового права / В. Л. Костюк // Юридична наука. – 2011. – № 3. – С. 48–53.
12. Проект Трудового кодексу України №2902 від 22.04.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=46746&pf35401=272086>. – Назва з екрана.

I. Iatskevych

CLASSIFICATION OF LEGAL SAFEGUARDS FOR IMPLEMENTATION OF RIGHT TO WORK BY PERSON

In this article the analysis of legal safeguards system in Labor Law is given, several classifications based upon different criteria are described, author's criteria for classification are proposed, as well as place of legal safeguards for right to work implementation in general system of legal safeguards is defined.

Keywords: legal safeguards in labor law, right to work, labor rights, Labor Code of Ukraine.

Матеріал надійшов 28.02.2014

УДК 343.15:343.222.4-044.332

Азаров Д. С.

ОДИН ВИРОК СУДУ – КІЛЬКА ПРОБЛЕМ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Базуючись на аналізі одного вироку суду, у статті розглянуто недоліки диференціації кримінальної відповідальності з використанням кваліфікуючих ознак складів злочинів.

Ключові слова: диференціація кримінальної відповідальності, кваліфікуюча ознака складу злочину, ступінь тяжкості злочину.

Результати дослідження 300 вироків судів, якими призначено більш м'яке покарання, ніж передбачено законом, дозволили підтвердити раніше висловлену гіпотезу про існування значних недоліків у тексті ст. 69 Кримінального кодексу України (далі – КК) та практиці її застосування¹. Зокрема, було встановлено, що суди враховують лише типову тяжкість злочину і не приділяють належної уваги визначенню індивідуального ступеня тяжкості вчиненого посягання; обставинами, що пом'якшують покарання та істотно знижують ступінь тяжкості вчиненого злочину, визнають фактори, що насправді таку тяжкість не визначають, а, як правило, характеризують особу злочинця; не розмежовують поняття «тяжкість

злочину» і «суспільна небезпека злочину» та «суспільна небезпека злочинця», які досить глибоко досліджено у науці [1, с. 64, 67; 2, с. 39–41; 3, с. 39; 4, с. 211–212]; найчастіше суд визнає обставинами, що пом'якшують покарання та істотно знижують ступінь тяжкості вчиненого злочину, щире каяття, активне сприяння розкриттю злочину, визнання підсудним своєї вини.

Викладене обумовило висновок про необхідність істотного коригування практики призначення більш м'якого покарання, ніж передбачено законом та конкретизації положень ст. 69 КК. Водночас, аналіз окремих вироків засвідчив, що суди іноді ледь не вимушено застосовують зазначені норми. Йдеться про ситуації, коли, незважаючи на об'єктивну відсутність обставин, що пом'якшують покарання та істотно знижують ступінь тяжкості вчиненого злочину,

¹ Основні результати зазначеного дослідження та відповідні висновки і пропозиції див. [9; 10].