

чення охорони, відтворення, використання та захисту лісів і лісових ресурсів повинно становити коло службових або професійних обов'язків правопорушника [7].

Слід зазначити, що й порушення водного законодавства також тягне за собою притягнення до дисциплінарної відповідальності (ст. 110 Водного кодексу України) [8].

Відповідно до ст. 147 КЗпПУ до порушників можуть бути застосовані такі дисциплінарні стягнення: догана та звільнення з роботи. Як різновид дисциплінарної міри відповідальності, до посадових осіб і спеціалістів, винних у порушенні екологічних вимог, за рішенням їх управлінських органів застосовують депремювання, тобто повне або часткове позбавлення премій за підсумками року, наприклад, за невиконання планів і заходів щодо охорони навколишнього середовища або за порушення природоохоронного законодавства. Цей вид стягнення є більш ефективним та доцільним для профілактичного впливу, ніж звільнення працівника [4, 136].

Список використаних джерел:

1. *Кодекс законів про працю України*: затв. Законом України від 10 груд. 1971 р.: за

станом на 1 лютого 2006 р. / Мін. юст. України. – Офіц. вид. – К.: Ін Юре, 2006. – 160 с.

2. *Погрібний С.О.* Дисциплінарна і матеріальна відповідальність за земельні правопорушення / С.О. Погрібний, І.І. Каракаш // *Земельне право України* : підручник / [за ред. О.О. Погрібного та І.І. Каракаша. – Вид. 2, перероб. і доп. – К.: Істина, 2009. – С. 577–588.

3. *Про охорону навколишнього природного середовища* : Закон України від 25 червня 1991 р. № 1264-ХІІ // *Відомості Верховної Ради України*. – 1991. – № 41. – Ст. 546.

4. *Кобецька Н.Р.* Екологічне право України: навч. посібник // Н.Р. Кобецька. – К.: Юрінком Інтер, 2007. – 352 с.

5. *Земельний кодекс України* від 25 жовтня 2001 р. № 2768-ІІІ // *Відомості Верховної Ради України*. – 2002. – № 3–4. – Ст. 27.

6. *Лісовий кодекс України* : затв. Законом України від 21 січня 1994 р. № 3852-ХІІ: за станом на 8 лютого 2006 р. // *Відомості Верховної Ради України*. – 2006. – № 21. – Ст. 170.

7. *Науково-практичний коментар Лісового кодексу України* / Г.І. Балюк, А.П. Гетьман, Т.Г. Ковальчук [та ін.]; за ред. Г.І. Балюк. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 368 с.

8. *Водний кодекс України* від 6 червня 1995 р. № 213/95-ВР // *Відомості Верховної Ради України*. – 1995. – № 24. – Ст. 187.

В. КОРОЛЕНКО

(Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва НАПрН України)

УНІФІКАЦІЯ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ СУДОВИХ ФОРМ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ З ПРАВ ЛЮДИНИ

З відходом людства від натурального господарства, коли кожен забезпечував себе сам, самостійно або з членами родини, створюючи необхідні матеріальні блага (в тому числі і засоби виробництва) та продукти харчування, робоча сила відділилась від за-

собів виробництва. Ускладнення засобів виробництва призвело до спеціалізації робочої сили, виникнення і загострення конкуренції за робоче місце. За таких умов власники засобів виробництва отримали превалуюче над робітниками становище в розумінні еко-

номічних можливостей, а у подальшому – і в обсягу закріплення таких можливостей у законодавстві.

Однак боротьба робітників за забезпечення спочатку найпростіших гідних умов праці та життя призвела до формування законодавства, яке захищало їхні права на роботу, її оплату, безпечні умови праці, відпочинок, забезпечення у різних випадках непрацездатності тощо. Загалом, всі ці права можна об'єднати поняттям «право на працю». Право на працю і є одним із найважливіших прав, навіть комплексом прав, який покликаний забезпечити існування людини в економічних системах, які характеризуються розподілом праці та відділенням засобів виробництва від власників робочої сили.

Статтею 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. З цієї статті можна визначити орієнтовний зміст комплексного права на працю. Це і рівність можливостей у виборі професії, і заборона використання примусової праці, і право на належні, безпечні і здорові умови праці, і право на заробітну плату та її своєчасне отримання.

Часто реалізація всіх цих трудових прав залежить від суб'єктивного ставлення роботодавця, адже пов'язана як з матеріальними витратами, так і з особистими перевагами власника. Тому виникнення спорів про трудові права є явищем доволі частим, а їх вирішення сьогодні покладається, переважно, на судові органи.

Статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [1] (далі – Конвенція) передбачено, що кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення.

Як бачимо, до правосуддя Конвенцією висуваються такі вимоги, як справедливість і публічність розгляду, розумність його строків, незалежність та легітимність суду. Як бачимо, не всі з цих вимог є об'єктивними. Так, «справедливість розгляду», «розумність

строків» мають оціночний характер. Саме це і дає підстави для диференціації судочинства як між різними гілками системи судів загальної юрисдикції, так і в рамках кожної із загальних юрисдикцій.

Говорячи про справедливість розгляду трудових спорів, враховуємо особливості трудових відносин. Адже недаремно законодавець сформулював значну кількість норм, які захищають працівника, з огляду на економічну нерівність, яка об'єктивно існує між роботодавцями та найманими працівниками. Тому матеріальне трудове право має значний публічно-правовий елемент та часто регулює правовідносини імперативними методами. Законодавством передбачено також певні особливості вирішення індивідуальних трудових спорів у судах. Так, за вимогою про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, може видаватись судовий наказ. Позовну заяву працівник може подати як за місцезнаходженням відповідача, так і за зареєстрованим місцем свого проживання або перебування. У справах, які витікають з трудових відносин, працівники, як сторона спору, мають пільги щодо сплати судових витрат чи їх компенсації протилежній стороні. Проте, очевидно, в частині забезпечення належного розгляду судами трудових спорів, чинне процесуальне законодавство та вітчизняне правосуддя поки-що не повністю відповідають вимогам ч. 1 ст. 6 Конвенції. Так, Цивільним процесуальним кодексом України не передбачено особливостей доказування у справах, які витікають із трудових відносин. Однак на сьогоднішній день, виходячи зі змісту норм законодавства України про працю, працівник не завжди може належним чином документально підтвердити свої вимоги. Зокрема, працівники переважно не мають доступу до бухгалтерської документації, не завжди отримують копії наказів, посадових інструкцій та інших документів, що прямо стосуються їх прав та обов'язків роботодавця. Таким чином, на роботодавця можна покласти обов'язок доказування недовіри обставин, викладених у позовній заяві працівника. Подібні способи забезпечення права на захист відомі навіть цивільним відносинам, у правовому регулюванні яких публічно-правовий елемент наявний значно меншою мірою, ніж у регулюванні

трудових відносин. Зокрема, ч. 3 ст. 277 ЦК України передбачено, що негативна інформація, поширена про особу, вважається недостовірною, якщо особа, яка її поширила, не доведе протилежного. Тобто існує певна правова презумпція недостовірності негативної інформації, обов'язок спростування якої, а з точки зору процесу – обов'язок доказування достовірності, покладається на відповідача.

Європейський суд з прав людини у п. 52 рішенні від 08.11.2005 р. у справі «Лещенко і Толлопа проти України» за заявою № 56918/00 [2] вказує, що відповідно до практики Суду розумність тривалості провадження має розглядатись у світлі конкретних обставин справи з урахуванням критеріїв, закріплених у його прецедентній практиці, зокрема, складності справи, поведінки заявника і державних органів та важливості для заявника результату спору. Слід зазначити, що останнім часом у ході судової реформи здійснено певні заходи, які загалом позитивно вплинули на тривалість судового розгляду цивільних справ, у т.ч. і таких, які витікають з трудових відносин, загальними судами.

Значна частина справ за заявами проти України, поданих до Європейського суду з прав людини, стосується невиконання або не виправданого тривалих затримок виконання рішень українських судів, якими передбачається стягнення з роботодавця тих чи інших платежів на користь працівника (Головін проти України [3], Войтенко проти України [4] тощо). Європейський суд з прав людини вважає, що невиконання органами державної влади судового рішення, винесеного на користь заявника, протягом значного строку, позбавляє положення статті 6 § 1 Конвенції їх ефективності.

Для забезпечення виконання рішень українських судів у трудових спорах, якими передбачено стягнення з роботодавця грошових коштів на користь працівника, слід розробити та запровадити додаткові, порівняно з іншими спорами цивільної юрисдикції, гарантії. Такою гарантією може бути обов'язкове застосування судом заходів забезпечення позову без відповідної заяви позивача. Проте, запровадження такої гарантії певною мірою порушило б принцип диспозитивності цивільного процесу. Тому можна запропонувати ще один спосіб підвищення

гарантованості виконання рішення суду у трудових спорах про стягнення заробітної плати та інших виплат з роботодавця на користь працівника. Це звільнення працівника – позивача у трудовому спорі від внесення застави, передбаченої ч. 4 ст. 153 ЦПК України, та від відшкодування збитків, завданих роботодавцеві забезпеченням позову, передбаченого ст. 155 ЦПК України. В такому разі працівники не остерігатимуться несправедливого рішення суду, приймаючи рішення про подання заяви про забезпечення позову, а суд матиме можливість повернути заяву про забезпечення позову у випадку, коли заяву подано без дотримання вимог ст. 151 ЦПК України.

Отже, чинне законодавство України про вирішення трудових спорів певною мірою, в тому числі і завдяки диференціації у цивільному процесі, забезпечує справедливість розгляду цієї категорії справ, однак є шляхи подальшої диференціації цивільного процесу, які б у більшій мірі забезпечили захист конституційного права на працю. Серед таких способів – покладення на роботодавця обов'язку спростування деяких фактів, про які стверджує позивач – працівник. Також можливе запровадження певних особливостей забезпечення позовів у трудових спорах, що може значно підвищити ефективність їх судового вирішення. При цьому доцільно всі правові новели, які стосуватимуться особливостей правосуддя у трудових спорах, вносити саме до Цивільного процесуального кодексу, який і призначений для комплексного регулювання вирішення справ, які віднесено до цивільної юрисдикції. При цьому у Кодексі законів про працю також можна продублювати ці норми з метою забезпечення кращої поінформованості працівників про процесуальні гарантії захисту їх трудових прав.

Список використаних джерел:

1. *Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод*, ратифікована Законом України від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40. – Ст. 263.

2. *Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Лещенко і Толлопа проти Укра-*

їни» від 08.11.2005 р. за заявою № 56918/00 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/files/Lishenko-Tolupa.zip>

3. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Головін проти України» від 04.10.2005 р. за заявою №3216/02 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/files/golovin.zip>

[minjust.gov.ua/files/golovin.zip](http://www.minjust.gov.ua/files/golovin.zip)

4. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Войтенко проти України» від 29.06.2004 р. за заявою №18966/02 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/files/Voytenko.zip>

О. СЕВРУК,

старший викладач

(Національна академія прокуратури України)

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПІДСТАВ ЗВЕРНЕННЯ ПРОКУРОРА ДО СУДУ ЗА ЗАХИСТОМ ПРАВА ГРОМАДЯН НА ОПЛАТУ ПРАЦІ У НАКАЗНОМУ ПРОВАДЖЕННІ

Із відродженням у цивільному процесуальному праві України у березні 2004 р. інституту наказного провадження прокурори стали досить ефективно використовувати судовий наказ для захисту права громадян на оплату праці, оскільки, відповідно до ст.ст. 95, 96 ЦПК України, така особлива форма судового рішення може бути видана судом і за результатами розгляду вимоги про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові, суми заробітної плати.

Важливим питанням теорії та практики є визначення (обґрунтування) підстав звернення прокурора до суду. Змістом ч. 1 ст. 45 ЦПК України передбачається, що повноваження прокурора на звернення до суду із заявами про захист прав, свобод та інтересів інших осіб або державних чи суспільних інтересів обмежені випадками, встановленими законом. По суті, йдеться про нормативні положення частини 2 ст. 36-1 Закону України «Про прокуратуру», відповідно до якої підставою представництва у суді інтересів громадянина є його неспроможність через фізичний чи матеріальний стан, похилий вік або з інших поважних причин самостійно захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження,

а інтересів держави – наявність порушень або загрози порушень економічних, політичних та інших державних інтересів внаслідок протиправних дій (бездіяльності) фізичних або юридичних осіб.

Розглядаючи підстави представництва громадян у суді, М. Мичко зазначає, що не можна однозначно трактувати положення закону щодо осіб, котрі за станом здоров'я чи іншими причинами не в змозі захистити свої права, зокрема, включати до цього числа тільки «паралітиків і недоумкуватих». Потрібно зважати на реальні обставини, враховуючи, що більша частина громадян не звертається за судовим захистом зовсім із інших причин: незнання своїх прав, дорогі послуги адвоката, психологічний бар'єр, пов'язаний зі страхом набути репутації «позивайла» та ін. На його думку, в кожному конкретному випадку вирішення питання про те, чи здатен громадянин самостійно захищати свої права і законні інтереси в суді, чи прокурор може допомогти йому в тому, необхідно залишати на розсуд самого прокурора [1, 75].

У цілому ми підтримуємо позицію М. Мичка, однак зауважимо, що при такому підході прокурору в багатьох випадках важко буде обґрунтувати підстави представництва