

3. Свердлык Г. А. Становление жилищного права как комплексной отрасли права (исторический аспект развития с 60-х годов прошлого века по настоящее время) / Жилищное право. 2007. № 4. С. 20–30.
4. Толстой Ю. К. Жилищное право. М.: Пост-Фактум, 1966. 128 с.
5. Структурные подразделения системы права (на материалах гражданского права) // Избранные труды. В 4 т. Т. 4 / О. С. Иоффе. СПб.: Юридический центр Пресс, 2010. 681 с.
6. Алексеев, С. С. Теория права. 2-е изд., перераб. и доп. М.: БЕК, 1995. 320 с.

Одержано 15.11.2020

УДК 349.2

Ірина Вячеславівна ВАСИЛЬКО,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

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

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У РОБОТОДАВЦІВ – ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Будь-які права, в тому числі й трудові, дивлячись на велику кількість зловживань, що вчиняються кожного дня з боку відповідних суб'єктів потребують належного захисту. Відмітимо, що взагалі, поняття захисту є досить багатоаспектним, що обумовлює існування великої кількості підходів до його тлумачення. Так, до прикладу, авторський колектив великого тлумачного словника сучасної української мови слово захист тлумачать як дію за значенням захищати, тобто обороняти, охороняти кого-небудь від нападу, замаху, удару, ворожих, небезпечних дій; пильно стежити за недоторканістю чого-небудь і багато робити для цього; боронити, обстоювати погляди, права, інтереси, честь кого-небудь; брати участь у судовому процесі. Окрім цього зазначається, що захист являє собою заступництво, охорону, підтримку [1, с. 432, 433]. Таким чином, захист трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб передбачає можливість оскарження рішень, дій та бездіяльності роботодавців – фізичних осіб, а також застосування до останніх міри юридичної відповідальності. Так, згідно із ст. 13 Закону України “Про зайнятість населення”, кожен має право на оскарження рішень, дій або бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що застосовують найману працю, а також дій або бездіяльності посадових осіб, що призвели до порушення права особи на зайнятість, відповідно до законодавства [2].

Відповідно до ст. 221 КЗпП України, трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах, а також районними, районними в місті, міськими чи міськрайонними судами. При цьому слід зазначити, що в ст. 224 вищенаведеного нормативно-правового акта встановлено, що комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях [3]. Отже, порядок звернення до комісій по трудових спорах щодо оскарження відповідних рішень дій або бездіяльності працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб до, як засіб захисту їх трудових прав чинним трудовим законодавством не передбачена.

Що ж стосується судового захисту трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб то він виступає основним засобом захисту їх трудових прав. Так, як слушно зауважує І. В. Саприкіна, в своєму дослідженні, що присвячено захисту честі, гідності, ділової репутації фізичної особи за законодавством України, основний напрямок реалізації права на захист – це оскарження особою неправомірних дій, що порушують її права та свободи, в судовому порядку [4, с. 44]. Як зауважує І. В. Дашутін, в своєму дослідженні, що присвячено проблематиці правового

регулювання судового захисту прав громадян, що право на судовий захист трудових прав, в тому числі працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, з одного боку, як одне з конституційних прав людини в державі нарівні з іншими політичними, економічними, соціальними й культурними правами, а з другого – як закріплення спеціального механізму захисту всіх без винятку вищезазначених прав [5, с. 67]. Так, відповідно до ст. 55 Конституції України права та свободи людини й громадянина захищаються судом. При цьому як постановив Конституційний Суд України у своєму рішенні “у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води)” від 25 грудня 1997 року, що вищенаведена конституційна норма треба розуміти так, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку. Суд не може відмовити у правосудді, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права і свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод [6].

Відповідно до ст. 232 КЗпП України слідує, що в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах можуть розглядатися такі трудові спори, пов’язані із захистом трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб: працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи; працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи; молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років [7].

Отже, судовий захист трудових прав працівників, які працюють у роботодавців фізичних осіб виступає однією із найважливіших гарантій забезпечення таких прав, оскільки в разі їх неправомірного порушення будь-яка особа може звернутися до суду з вимогою про припинення таких порушень і відновлення стану, який існував до порушення права.

Наступною складовою захисту трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб виступає можливість притягнення винних в порушенні таких прав до відповідної міри юридичної відповідальності. Як зауважує Н. В. Іванчук в своєму дослідженні, що присвячено особливостям взаємної відповідальності особи та держави в контексті розбудови сучасної української держави, юридична відповідальність являє собою фундаментальне поняття юриспруденції, в якому чітко виражена сутність права, найважливіші риси взаємної відповідальності особи і держави [8, с. 28]. При цьому авторський колектив великого юридичного словника звертає увагу на те, що юридична відповідальність являє собою вид соціальної відповідальності, сутність якої полягає в застосуванні до правопорушників (фізичних та юридичних осіб) передбачених законодавством санкцій, що забезпечуються в примусовому порядку державою. Юридична відповідальність є правовідношенням між державою в особі її органів (суду, спеціальних інспекцій тощо) та правопорушником, до якого застосовують юридичні санкції з негативними для нього наслідками (позбавлення волі, штраф, відшкодування шкоди тощо). Юридична відповідальність, наголошують у науково-правових колах, є важливим засобом забезпечення законності та правопорядку в країні, належної реалізації Конституції України та чинного законодавства. З іншого боку вона стимулює правомірну поведінку суб’єктів суспільних відносин, сприяє формуванню в населення поваги до закону та права, а отже, є істотним фактором побудови правової держави в Україні [9, с. 430-431].

У контексті досліджуваного питання зазначимо, що згідно із ст. 53 Закону України “Про зайнятість населення”, яка має назву відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення, посадові особи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, а також фізичні особи – підприємці, винні в порушенні законодавства про зайнятість населення, несуть відповідальність згідно із законодавством. В якості прикладу зазначимо, що відповідно до ст. 50 вищенаведеного нормативно-правового акта роботодавці зобов’язані своєчасно та в повному обсязі в порядку, затвердженому центральним органом

виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики в галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про: попит на робочу силу (вакансії); заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі 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.

При цьому в разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання вищенаведених даних стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення. Більш того в разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення [2].

Окрім цього зазначимо, що відповідно до ст. 265 КЗпП України посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. Зокрема, фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

- фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – в трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

- порушення інших вимог трудового законодавства - у розмірі мінімальної заробітної плати [7].

Таким чином, на підставі вищенаведеного здається можливим дійти висновку стосовно того, що під захистом трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб слід розуміти комплекс визначених державою на нормативно-правовому рівні засобів, спрямованих на недопущення порушення прав, свобод та інтересів працівників, припинення таких порушень, а також поновлення стану, що існував до порушення права, що здійснюються шляхом встановлення можливості оскарження рішень, дій та бездіяльності роботодавців – фізичних осіб у судовому порядку та застосування до винних в порушенні трудових прав зазначених суб'єктів трудових прав правовідносин заходів юридичної відповідальності.

Список бібліографічних посилань

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
2. Про зайнятість населення : Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України : від 7 груд. 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. 1984. № 51. Ст. 1122
4. Сучасний словник із суспільних наук [Текст] / за ред. О.Г. Данильяна, М.І. Панова. Х.: Прапор, 2006. 432 с.

5. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Дашутін Ігор Володимирович. Х., 2008. 178 с.
6. Стоякин Г. Я. Меры защиты в советском гражданском праве: Дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.03– Свердловск, 1973. 258 с.
7. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. 1971. Ст. 375
8. Іванчук Н. В. Взаємна відповідальність особи і держави в контексті розбудови сучасної української держави : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Іванчук Наталія Віталіївна. К., 2007. 185 с
9. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. - Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

Одержано 17.11.2020

УДК 799.3:351.741

Максим Вячеславович ВЛАДИМИРОВ,
*доцент кафедри вогневої підготовки факультету № 3
Харківського національного університету внутрішніх справ;
<https://orcid.org/0000-0002-0519-9405>*

СТРІЛЕЦЬКИЙ СПОРТ, ЯК НЕВІД'ЄМНА ЧАСТКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Не є таємницею, що професійна підготовка, яка проводиться регулярно, спрямована на підтримання знань та навичок поведінки із вогнепальною зброєю із подальшою здачею заліків. Але вона не дає подальшого розвитку в оволодінні у повної міри вогнепальною зброєю, а саме: розвитком реакції на обставини, прийняття швидкого рішення, щодо застосування, використання вогнепальної зброї, відчуття хвили почуттів – психологічного навантаження, які виникають у поліцейського під час ситуацій пов'язаних із можливим застосуванням зброї.

Але найбільш високою оцінкою, заліком, на мою думку, є участь у змаганнях із стрілецької зброї де відчуються почуття: хвилювання, тремор, відповідальність за себе, за команду, прийняття швидкого рішення щодо вибору цілі, усунення можливих затримок та ін. Це дає можливість з кожним разом все більш бути зібраним та не розгублятися. Більшість таких почуттів стілець відчуває саме у змаганнях з практичної стрільби. В останній час Міністерством внутрішніх справ цьому було приділена певна увага та укладений меморандум з Міжнародною конфедерацією практичної стрільби (МКПС). МКПС – вид стрілецького спорту маючий мету засвоєння та відпрацювання прийомів, найбільш повно відповідаючи різноманітним випадкам застосування вогнепальної зброї.

З боку керівництва Національного університету внутрішніх справ щодо забезпечення розвитку у цьому напрямку проведена вже велика робота, яка в подальшому змінить формат проведення навчання курсантів та офіцерів предмету «вогнева підготовка». На сьогодні придбано понад 20 одиниць нових зразків зброї та набоїв до неї, придбано три одиниці спортивної пневматичної зброї для забезпечення спортивної команди університету з кульової стрільби, придбаний автотренажер для відпрацювання стрільби із автомобіля. За зверненням ректора університету, представниками МКПС з метою підвищення професійних навичок з викладацьким складом кафедри вогневої підготовки факультету №3 проведений тренінг після якого вони брали участь у змаганнях різних рівнів. Серед постійного та перемінного складу проводяться змагання зі стрільби із табельної вогнепальної зброї. Підтримує розвиток цього напрямку і профспілка університету: започатковано проведення змагань з кульової стрільби серед ветеранів органів внутрішніх справ, членів профспілки університету.

Вважаю, що в подальшому такі слова, як точність, швидкість, безпечність будуть закріплені на практиці під час проведення змагань з практичної стрільби серед поліцейських Харківського національного університету внутрішніх справ.

Одержано 12.11.2020