

Міністерство освіти і науки України  
Прикарпатський національний університет імені  
Василя Стефаника  
Юридичний інститут

Щорічна Всеукраїнська науково-  
практична конференція  
молодих вчених і аспірантів

**«Вдосконалення  
правового регулювання  
прав та основних  
свобод людини і  
громадянина»**

16 травня 2014 року

Івано-Франківськ, 2014

бачені законодавством заходи. Все це вимагає його психологічної підготовки, вміння використовувати психологічні знання як самостійно, так і за допомогою психологів.

1. Костицький М. В. Використання спеціальних психологічних знань в радянському кримінальному процесі : навчальний посібник / М. В. Костицький. – К. : УМК ВО, 1990. – 88 с.
2. Митрохіна З. І. Судово-психологічна експертиза / З. І. Митрохіна. – Харків : УкрЮА, 1995. – 20 с.
3. Петрюк П. Т., Перевозная Т. А. Комплексная судебная психолого-психиатрическая экспертиза : общие вопросы экспертологии и экспертизы несовершеннолетних / П. Т. Петрюк, Т. А. Перевозная // Архив психиатрии. – 2005. – Т. 11. – № 3. – С. 125-129.

## ЗМІСТ

<b>ФІЛОСОФСЬКІ, ІСТОРИЧНІ ТА ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОСОБИ .....</b>	<b>3</b>
<i>Бризіцький М.І.</i> Соціальна сутність лобіювання.....	3
<i>Олійник О.С.</i> Особливості формування агнатського споріднення в Давньоримському суспільстві .....	6
<i>Питльована В.П.</i> Організація роботи Галицького станового сейму (1775–1848 рр.).....	9
<i>Редько А.Г.</i> Нормативно-правові засади набуття статусу номенклатурного працівника у складі адміністративної еліти західних областей УРСР.....	11
<i>Саветчук Н.М.</i> І.Франко про сутність права.....	14
<b>КОНСТИТУЦІЙНИЙ ЛАД ТА ПРАВА ЛЮДИНИ. ПИТАННЯ ФІНАНСОВОГО ТА АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА .....</b>	<b>18</b>
<i>Забокрицький І.І.</i> Окремі особливості міжнародно-правових джерел конституційного права .....	18
<i>Книш В.В.</i> Теоретичні та прикладні проблеми юридичного закріплення та реалізації функцій конституційно-правової відповідальності .....	21
<i>Петровська І.І.</i> Деякі підходи до визначення категорії «фінансовий контроль» .....	28
<b>ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАЙНОВИХ, ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ТА ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН .....</b>	<b>32</b>
<i>Албу А.А.</i> Цивільно-правові витoki категорії управління .....	32
<i>Вінтоняк Н.Д.</i> Щодо корпоративних прав подружжя .....	35

<i>Войцеховська Х.В.</i> Збори банків-учасників у структурі джерел формування майна фонду гарантування вкладів фізичних осіб: види та порядок сплати.....	38
<i>Главач І.І.</i> До питання про розмежування понять «суб'єкт» та «учасник» спадкових правовідносин.....	41
<i>Гришко У.П.</i> До питання співвідношення понять «споживач» та «пасажир».....	46
<i>Гунда А.О.</i> Порівняльна характеристика договору щодо надання ритуальних послуг із договором на користь третьої особи та багатостороннім договором (цивільно-правовий аспект).....	49
<i>Данилюк М.Б.</i> Особливості становлення правового регулювання корпоративних інвестиційних фондів в Україні.....	52
<i>Дузінкевич Т.І.</i> Проблеми залучення заінтересованих осіб у справах окремого провадження.....	56
<i>Жарський Т.В.</i> Щодо проблеми корпоративних прав корпорацій.....	59
<i>Зеліско А.В.</i> Цивільно-правові аспекти регулювання приватних підприємств.....	61
<i>Зозуляк О.І.</i> Ознаки непідприємницької юридичної особи у цивілістичній доктрині.....	65
<i>Козик В.Є.</i> Особливості правового регулювання похідних фінансових інструментів за законодавством Республіки Казахстан.....	69
<i>Кузьмич О.Я.</i> Щодо питання про ухилення від прийняття виконання третіми особами за договорами підряду.....	73
<i>Марценко Н.С.</i> Деякі особливості меж і обмежень права власності громадян на житло.....	75
<i>Мироненко І.В.</i> Ознаки нерухомого майна як об'єкта цивільного обороту.....	77
<i>Пташник І.Р.</i> Цивільно-правове регулювання трансплантації клонуваних органів.....	80

<i>Соколовська Ю.В.</i> До питання про поняття цивільно-правової відповідальності учасників підприємницьких товариств.....	83
<i>Соколовський М.В.</i> Щодо становлення поняття «корпоративне право».....	86
<i>Устінський А.В.</i> Співвідношення готельних послуг та послуг соціальних готелів.....	89
<i>Федорончук А.В.</i> Страхування речі, переданої у прокат.....	91
<i>Юркевич Ю.М.</i> Корпорація як договірна форма об'єднань юридичних осіб.....	94

## **ПРАВА ЛЮДИНИ ТА БЕЗПЕЧНЕ ЕКОЛОГІЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ; РЕФОРМУВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ, АГРАРНИХ ПРАВОВІДНОСИН.....**

<i>Багай Н.О.</i> Законодавче регулювання державної підтримки сільського господарства України.....	97
<i>Данилюк Л.Р.</i> Поняття «мисливські природні ресурси» та його співвідношення з іншими суміжними поняттями.....	99
<i>Жидан О.С.</i> Особливості правового режиму боліт в Україні.....	103
<i>Катушинська Л.С.</i> Сертифікація якості зерна як запорука інтеграції України до світового господарства.....	106
<i>Костур О.Д.</i> Законодавче визначення сільськогосподарського кооперативу в Україні та державах СНД.....	109
<i>Романко С.М.</i> Державна екологічна політика та екологічна інформація: поняття та питання реалізації.....	112
<i>Святолуцька О.С.</i> Деякі новели виникнення земельних прав щодо здійснення індивідуального житлового будівництва.....	115

*Яремак З.В.* Правове регулювання здійснення спеціального державного контролю за використанням та охороною земель.....117

**ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ І СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ТА ОСНОВНИХ СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА.....121**

*Кернякевич-Танасійчук Ю.В.* Самозахист трудових прав працівників у разі незаконного переведення їх на іншу роботу .....121

*Кохан Н.В.* Право на оскарження порушеного трудового права.....124

*Матвієнко Є.П.* Переваги виїзного прийому громадян органами Пенсійного фонду України.....128

**ПРАВОВІ ОСНОВИ БОРОТЬБИ ЗІ ЗЛОЧИННІСТЮ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА: КРИМІНОЛОГІЧНІ ТА КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ.....131**

*Козич І.В.* Витоки міжнародної політики в сфері протидії злочинності (за матеріалами I-IV Конгресів ООН з протидії злочинності).....131

*Медицький І.Б.* Кримінально-правова охорона національної безпеки у контексті сучасних українських реалій.....134

*Харченко І.Г.* Керований хаос і злочинність.....137

**ПРОЦЕСУАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ОСОБИ У ЦИВІЛЬНОМУ, ГОСПОДАРСЬКОМУ, АДМІНІСТРАТИВНОМУ ТА КРИМІНАЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ.....142**

*Боржецька Н.Л.* Окремі аспекти закриття кримінального провадження на стадії досудового розслідування на підставі п. 5 ч. 1 ст. 284 КПК України .....142

*Гичка К.І.* Щодо питання про об'єднання спірних та безспірних вимог в окремому провадженні .....145

*Загурський О.Б.* Публічно-правова природа провозастосування як форма реалізації кримінальної процесуальної політики.....148

*Ковалишин О.Р.* Про перспективи імплементації спрощеного провадження в Господарський процесуальний кодекс України.....151

*Ковальов С.І.* Деякі питання щодо змісту процесуального порядку визнання особи в якості підозрюваного .....153

*Луцик В.В.* Негласне отримання зразків для порівняльного дослідження .....158

*Микитин Ю.І.* Право на поновлення у правах в актах ООН, які містять загальні норми щодо відновного правосуддя .....161

*Петечел О.Ю.* Судово-психологічна експертиза неповнолітніх потерпілих .....1653

10. Про затвердження уніфікованих форм актів перевірок дотримання вимог природоохоронного законодавства, що містять перелік питань для здійснення планових заходів державного нагляду (контролю): наказом Міністерства екології та природних ресурсів України від 02.10.2012р. № 483 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

## ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ І СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ТА ОСНОВНИХ СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

Кернякевич-Танасійчук Ю.В.

*Прікарпатський національний університет імені  
Василя Стефаника, доцент кафедри трудового,  
екологічного та аграрного права, кандидат  
юридичних наук*

### САМОЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ НЕЗАКОННОГО ПЕРЕВЕДЕННЯ ЇХ НА ІНШУ РОБОТУ

Своє право на захист працівник може реалізувати самостійно шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем або за допомогою інших форм самозахисту [1, с. 219].

Захист працівника своїми силами без звернення до компетентних органів вважається неюрисдикційною формою захисту. На думку І.В. Лагутіної, самозахист трудових прав – це діяльність самого працівника із захисту трудових прав та інтересів, що здійснюється із застосуванням відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом, з метою припинення порушення права, поновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів [2, с. 118].

В межах цієї неюрисдикційної форми захисту трудових прав працівник здійснює певні правомірні односторонні дії, які є способами самозахисту трудових прав. До способів самозахисту, зокрема, відносять:

- 1) відмову від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України);
- 2) відмову від роботи, яка безпосередньо загрожує життю чи здоров'ю працівника, за винятком випадків, коли виконання такої роботи передбачене трудовим договором, укладеним з працівником (ч. 5 ст. 153 КЗпП України і ст. 6 Закону України “Про охорону праці”);
- 3) розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавства про працю, умови колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП) [169, с. 122-123].

Наприклад, працівник може відмовитися від виконання роботи, не обумовленої трудовим договором в разі незаконного переведення, наприклад, переведення без згоди працівника чи переведення на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Альтернативним неюрисдикційним способом вирішення трудового спору про незаконне переведення працівника на іншу роботу є процедура медіації.

Медіація (від лат. *mediatio* – посередництво) – це один з альтернативних (позасудових) способів урегулювання спорів за сприянням медіатора (посередника) на основі добровільної згоди сторін з метою досягнення ними взаємоприйняттого рішення.

С. Ю. Головіна називає наступні характерні ознаки медіації:

1. Це позасудовий спосіб вирішення спору з використанням неюрисдикційного механізму захисту прав та інтересів сторін. Медіація спрямована на примирення, яке є процедурою прийняття сторонами спору узгодженого рішення за допомогою компромісу.

2. Це примирення за допомогою посередника, без втручання державних органів чи інших суб'єктів, уповноважених вирішувати трудові спори. Сторони конфлікту самі визначають, хто буде виступати в ролі посередника.

3. Медіація здійснюється шляхом переговорів, в процесі яких виявляються справжні інтереси та потреби суб'єктів, які сперечаються. Метод ведення переговорів має свою особливість – він базується не на основі позицій, а на основі інтересів.

4. В результаті медіації сторони, які сперечаються, досягають добровільної згоди на основі взаємних уступок та компромісу. Медіатор позбавлений можливості приймати обов'язкове для сторін рішення [3, с. 38-39].

На відміну від судового вирішення спору, де рішення ухвалюється на основі норм права, при застосуванні процедури медіації спір між сторонами може бути вирішений виходячи із справжніх інтересів сторін, які сперечаються. А ухвалене, внаслідок цієї процедури, рішення є результатом компромісу між сторонами, а тому є взаємовигідним як для працівника, так і для роботодавця. При цьому воно може і не ґрунтуватися на нормах права.

Наприклад, у разі незаконного переведення працівника на іншу роботу суд, керуючись ст. 235 КЗпП України, повинен поновити працівника на попередній роботі. Однак, не завжди мотивом працівника при поданні позову до суду є бажання поновитися на попередній роботі.

Його цілком може влаштувати нова робота. У такому випадку мотивом подання позову про визнання переведення незаконним вочевидь є бажання отримати матеріальне відшкодування заподіяної, внаслідок незаконного переведення, шкоди. Тому основним завданням медіатора якраз і є з'ясування реальних інтересів та справжніх мотивів сторін спору, що дає можливість вирішення конфлікту і без застосування норм права. Суддя, на протривагу медіатору, повинен завжди дотримуватися норм права з метою прийняття законного рішення.

Як слушно зазначає С.Ю. Головіна, медіація є новою перспективною технологією вирішення трудових спорів, яка наділена численними перевагами в порівнянні з державним судочинством, а зокрема: відсутність проблем з підсудністю і пропусченням строку звернення за вирішенням спору; оперативність у вирішенні конфлікту (на відміну від суду медіатору не потрібно отримувати докази по справі, призначати експертизи, викликати свідків для давання показань і т.п.); зниження ризиків невиконання узгодженого сторонами рішення, оскільки воно прийнято в добровільному порядку і не містить елементів примусу; конфіденційність інформації, яка фігурує в процесі переговорів; збереження позитивних відносин між сторонами, які сперечаються, відновлення сприятливого мікроклімату в трудовому колективі; досягнення компромісу без силового тиску на суб'єктів трудових відносин; зниження витрат учасників спору і держави [3, с. 37, 42].

Врахувавши усі позитивні аспекти процедури медіації, наші найближчі сусіди – Російська Федерація - 27 липня 2010 року ухвалила Федеральний закон “Про альтернативну процедуру урегулювання спорів за участю посередника (процедуру медіації)”, який вступив в силу 1 січня 2011 року [4]. Вважаємо, що цей досвід варто перейняти і Україні.

Водночас і світова практика засвідчує, що в багатьох країнах значне поширення має так званий “примирно-третейський спосіб” розв'язання трудових конфліктів, який включає в себе три самостійні методи: переговори сторін, примирення (посередництво) і арбітраж. У тих країнах, де медіація застосовується тривалий час (наприклад, у США) це значно зменшує завантаженість судів [5, с. 610].

Підсумовуючи вищезазначене, необхідно звернути увагу на постійно зростаючу потребу удосконалення системи гарантій захисту трудових прав працівників. Для цього треба нарешті ухвалити Трудовий кодекс України, де визначити систему органів примирення, за допомогою якої сторони спору зможуть врегулювати розбіжності і в кінцевому результаті захистити свої порушені права.

1. Бурак В. Поняття права на захист трудових прав працівників / В. Бурак // Вісник Львівського університету. — Серія юридична, 2006. — Вип. 43. — С. 216—220.
2. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: Монографія / Лагутіна І. В. // Одеська національна юридична академія. — О.: Фенікс, 2008. — 160 с.
3. Головіна С. Ю. Новые технологии разрешения трудовых споров в России: реальность и перспективы / С. Ю. Головіна // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: міжнар. наук.-практ. конф., 8-9 жовт. 2010 р.: тези доп. та наук. повідомлень учасників; за ред. к.ю.н. В. В. Жернакова. — Х.: Кроссрод, 2010. — С. 35—42.
4. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" [Электронный ресурс] // Режим доступа до док.: <http://www.rg.ru/2010/07/30/mediacia-dok.html>
5. Юридична енциклопедія: [у 6-х т.]. — Т. 3. — К.: Вид-во "Українська енциклопедія" ім. М. П. Бажана, 2001. — 792 с.

Кохан Н.В.

Юридичний інститут Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового, екологічного та аграрного права

## ПРАВО НА ОСКАРЖЕННЯ ПОРУШЕНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

На сьогодні, гарантуючи Конституцією особи право на оскарження, законодавцем не дано визначення цьому поняттю. Не визначено воно і КЗпП України та проектом ТК України.

Конституція України, у статі 55, дане право розуміє як таке, що кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб[1].

Право на оскарження уточнюється в статті 3 Цивільного процесуального кодексу України, згідно з якою кожна особа має право звернутися до суду, щоб захистити свої порушені, невизнані або оспорювані права, свободи чи інтереси[2].

Отже, об'єктом оскарження виступає порушене, невизнане, оспорюване право або законний інтерес працівника чи роботодавця.

На сучасному етапі розвитку державності оскарження розглядається, як можливість особи захистити свої права і законні інтереси.

Як більшість юридичних понять, поняття оскарження потрібно розглядати в широкому і вузькому розумінні. В юридичній науці, дане поняття розглядається у вузькому значенні, а саме: як право особи у судовому порядку відновити своє порушене право. Для захисту трудових прав, поняття оскарження потрібно розглядати як у широкому, так і у вузькому розумінні. Однак на сьогодні, оскарження розглядається в більшій мірі у вузькому значенні, що створює проблему при захисті особою свого порушеного права.

З цього приводу, розтлумачуючи положення Конституції України, в якому йдеться про право особи в судовому порядку захистити свої порушені права і свободи, Конституційний Суд України роз'яснив, що кожен, тобто громадянин України, іноземець, особа без громадянства, має гарантоване державою право оскаржити в суді загальної юрисдикції рішення, дії чи бездіяльність будь-якого органу державної влади, органу місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх рішення, дія чи бездіяльність порушують або ущемляють права і свободи громадянина України, іноземця, особи без громадянства чи перешкоджають їх здійсненню, а тому потребують правового захисту в суді.

Крім того, слід сказати, що право на звернення до суду особи гарантується та забезпечується державою, а саме дією принципів цивільного процесу — юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, які виникають у державі та не обов'язковість дотримання попереднього позасудового вирішення справи. Оскільки стаття 55 Конституції кожному гарантує захист прав і свобод у судовому порядку і суд не може відмовити в такому захисті, то процесуальне право на подання позову мають усі особи, що звернулися до суду за захистом своїх трудових прав у процесуальні строки, передбачені статтею 233 КЗпП України.

На підставі статті 228 КЗпП України, у разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах, працівнику або роботодавцю гарантується можливість оскаржити її рішення до суду [3].

З моменту прийняття Закону України „Про ратифікацію Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 року, Першого протоколу та протоколів 2, 4, 7 та 11 до Конвенції” Україна стала потенційним відповідачем у Європейському суді з прав людини. Адже відповід-