

Козак Ірина Адамівна, помічник судді
Вищого спеціалізованого суду України з
розгляду цивільних і кримінальних справ;
Науковий керівник: Заїка Ю. О., професор
кафедри цивільного права і процесу НАВС,
доктор юридичних наук, професор

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСОБИ ПРИ НЕЗАКОННОМУ ЗАТРИМАННІ

Кримінальним процесуальним кодексом України передбачено один із найбільш суворих заходів забезпечення кримінального провадження - затримання особи за підозрою у вчиненні злочину (ч. 2 ст. 176 КПК) [1, 111-112]. Затримання особи пов'язане з обмеженням конституційних прав і свобод людини, коли особа ще не визнана винною у вчиненні кримінального правопорушення і коли відповідно до принципу презумпції невинуватості вона вважається невинуватою у вчиненні кримінального правопорушення. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод встановлює мінімальні гарантії від незаконного обмеження свободи людини, зокрема

[2], у тому числі і відшкодування шкоди завданої внаслідок незаконного затримання особи. Відповідно до ч. 1 ст. 1176 Цивільного кодексу України шкода, завдана фізичній особі внаслідок її незаконного затримання відшкодовується державою у повному обсязі незалежно від вини посадових і службових осіб органу дізнання, попереднього (досудового) слідства, прокуратури або суду [3]. У відповідності з положеннями статей 1, 3 Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» передбачено відшкодування громадянину, зокрема, заробітку та інших грошових доходів, які громадянин втратив внаслідок незаконних дій правоохоронних органів.

Заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу (ст. 1 Закону України «Про оплату праці»). Тобто, для забезпечення реалізації цієї гарантії потрібно, щоб до затримання чи в момент затримання особа офіційно працювала. Статтею 5^і Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) передбачено, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: правовий захист від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Виходячи із положень п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП, незаконне затримання працівника не дає право роботодавцю звільнити його з роботи.

Проте незаконне затримання особи чи незаконне притягнення до кримінальної відповідальності може зумовити втрату громадянином роботи або втрату довіри до нього. У разі, якщо мало місце звільнення з роботи (посади) у зв'язку з незаконним затриманням, засудженням або відстороненням від посади у зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, цій особі повинна бути надана колишня робота (посада).

Якщо ж об'єктивно існують фактори, що унеможливають таке повернення, їй має бути надано державною службою зайнятості інша підходяща робота. До

таких причин можна віднести: ліквідацію підприємства, установи, організації; скорочення посади; втрату довіри до працівника, який безпосередньо обслуговував грошові або товарні цінності, внаслідок вчинення ним винних дій; скоєння працівником, який виконував виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, а також наявність інших, передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі (посаді). Ця робота (посада) повинна бути надана такій особі після її звернення, якому передувало набрання законної сили виправдувальним вироком або постановленням ухвали про закриття кримінального провадження з підстав вказаних у ст.284 КПК України.

У таких випадках запис про звільнення з роботи (посади), зроблений у трудовій книжці, визнається недійсним.

При цьому, час незаконного затримання, термін перебування під вартою, термін відбуття покарання, а також час, протягом якого особа не працювала у зв'язку з незаконним відстороненням від роботи (посади), повинен бути зарахованим як до загального трудового стажу, так і до стажу роботи за спеціальністю, стажу державної служби, безперервного стажу.

Трудовий стаж, обчислений із зарахуванням вищевказаних періодів, враховується при наданні працівникам різних пільг і переваг, в тому числі при призначенні пенсій і допомоги по державному соціальному страхуванню.

Проте, вказаним вище особам, як правило, необґрунтовано відмовляють у поновленні на роботі, що є підставою для звернення останніх до суду у місячний термін з позовом про поновлення на роботі.

Наведене вище дає підстави вважати, що на сьогодні, по суті, відсутній належний порядок поновлення трудових прав незаконно затриманої особи, що зумовлює необхідність створення закріпленого на законодавчому рівні механізму, тобто, сукупності правових засобів та способів, які дозволять в максимально короткі строки поновити порушені трудові права незаконно затриманої особи (з подальшою їх адаптацією, реабілітацією та ресоціалізацією), усунути негативні наслідки незаконного затримання та передбачити юридичну (дисциплінарну, цивільну, адміністративну, а можливо, і

кримінальну) відповідальність осіб, які перешкоджають поновленню порушених трудових прав особи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кримінальний процесуальний кодекс України. Станом на 1 вересня 2016 р. - К.: ПАЛИВОДА А.В., 2016. - 372 с.

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод і протоколи до неї: зб. законодав. і нормат. актів: Упоряд. Ю.В. Паливода. - К.: ПАЛИВОДА А.В., 2016. - 120 с.

3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року із змінами та доповненнями від 17 червня 2014 року [Електрон.ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15/page18>. - Назва з екрану.