

9. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4 «Про судову практику в справах відшкодування моральної (немайнової) шкоди». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95> (дата звернення: 15.05.2021).

Бобко Володимир Григорович
*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін Національної академії
внутрішніх справ, кандидат юридичних
наук, доцент*

РІВНІСТЬ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРАВ І СВОБОД У СФЕРІ РЕЛІГІЙНИХ ПЕРЕКОНАНЬ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Конституцією України визначено заборону дискримінації у всіх сферах суспільного життя, в тому числі й у сфері праці. Відповідно до статті 24 основного Закону не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічно та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Стаття 35 також гарантує, що кожен має право на свободу світогляду і віросповідання. Це право включає свободу сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати ніякої, безперешкодно відправляти одноособово чи колективно релігійні культури і ритуальні обряди, вести релігійну діяльність [1].

Питання щодо заборони дискримінації в реалізації права на працю досліджувалися такими вченими, як: І. В. Лагутіна, О. В. Тищенко, Н. Б. Болотіна, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, О. М. Ярошенко та ін. Натомість, слід визнати, що наукові праці вказаних дослідників здебільшого стосуються одного з проявів дискримінації – дискримінації за ознакою статі, зокрема, проблем правового становища жінки на ринку праці або осіб похилого віку. Однак дискримінація у сфері праці може проявлятися й за іншими критеріями, зокрема за релігійною ознакою. В свою чергу така ознака дискримінації не знайшла свого належного втілення в науковій літературі. Тому зазначене питання потребує подальшого комплексного дослідження у світлі саме концепції гідної праці й в

умовах реформування трудового законодавства та його гармонізації з міжнародними стандартами праці та трудовими стандартами ЄС. Одним з таких принципів є рівне ставлення до осіб незалежно від їх світогляду і віросповідання. Останнім часом представники релігійних громад намагаються активно брати участь у суспільному житті, відтак забезпечення принципу рівного ставлення до всіх, а в Україні 55 віросповідних напрямів, є актуальним [5, с.343].

Формально в українському законодавстві, зокрема, в трудовому, присутні норми, які забороняють дискримінацію у сфері праці за численними суб'єктивними й об'єктивними ознаками (етнічною, релігійною, статевою та ін.) такі, як: статті 21, 24, 35 Конституції України, статті 2-1, 22 КЗпП України [2], ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [3], статті 6, 12, 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4], й ін. Однак, на базі цих ключових норм судові рішення щодо захисту позивача від дискримінації в сфері праці, практично не приймаються. Адже в цих засадничих нормах, на думку автора, недостатньо узгодженими є основні форми цієї категорії, не упорядковані за змістом її ознаки.

Лише у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 (згідно ст. 4 сфера дії цього Закону поширюється й на трудові відносини, у тому числі на застосування роботодавцем принципу розумного пристосування), законодавцем передбачена дефініція категорії «дискримінація». Отже, *дискримінація* – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри ... або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Згідно зі статтям 1, 5 вказаного Закону до форм дискримінації віднесені: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск [3].

В юридичній науці запропоновані численні класифікації форм дискримінації. Наприклад, залежно від способу закріплення

дискримінації її поділяють на правову і фактичну. Правова дискримінація – це та, яка втілена в юридичних практиках. Формами правової дискримінації є: - дискримінація на основі Конституції і законів України; - дискримінація на основі актів підзаконної нормотворчості; - дискримінація на основі актів тлумачення і застосування законодавства України. Правову дискримінацію відрізняє її офіційний характер, тобто її джерелом є визнаний і легітимний орган публічної влади [6, с. 101].

Слід погодитись із зазначеною формою дискримінації яка має місце у трудовому законодавстві України, зокрема щодо права на відпочинок та задоволенні релігійних потреб працівників. Так, відповідно до статті 73 КЗпП України, робота не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня і 25 грудня - Різдво Христове; один день (неділя) Пасха (Великдень); один день (неділя) Трійця. Одночасно законодавець з незрозумілих підстав надає статус святкового дня (тобто державного свята) 7 січня і 25 грудня - Різдво Христове.

Таким чином трудове законодавство змушує всіх працівників незалежно від віросповідання не проводити роботу на підприємствах, установах, організаціях у вказані дні. На думку автора подібна правова конструкція Законодавства про Працю надає «Християнській» релігії офіційного державного статусу, яка переважає над іншими видами віросповідання. Вказана норма протирічить статті 35 Конституції України, яка передбачає, що церква і релігійні організації в Україні відокремлені від держави, а школа - від церкви. Жодна релігія не може бути визнана державою як обов'язкова.

Відповідно до ч. 2 статті 73 КЗпП України, за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні. Вказана норма на перший погляд надає рівні можливості працівникам підприємств, установ, організацій, які належать до релігійних громад інших (неправославних) конфесій, на відпочинок та задоволення релігійних потреб. Однак стаття 73 КЗпП України по перше, містить зобов'язання з відпрацюванням за ці дні, а по друге, працівнику необхідно документально довести, що він належить до

іншої конфесії віросповідання за окремим поданням релігійних громад. Вказана правова норма також, не узгоджується із статтею 25 КЗпП України, яка містить заборону вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи, зокрема про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування тощо. Тому актуальним є потреба вивчити міжнародний досвід з цього питання. В США ще у 1964 році прийняли Закон про громадянські права, де окремий розділ називається «Рівні можливості для працевлаштування». Закон забороняє дискримінацію осіб на основі їх релігії при прийнятті, звільненні та інших ситуаціях пов'язаних з роботою. В нормах закону містяться рекомендації працевластцю, фіксуються їх обов'язки і чітко вказуються заборонені дії. Зазначено, що роботодавець повинен забезпечити працівнику чи майбутньому працівнику можливість проводити релігійні обряди і дотримуватись норм його релігії (наприклад, гнучкий графік, добровільна підміна чи обмін змінами, призначення на іншу роботу і перестановки всередині структури по горизонталі), якщо це не призведе до створення зайвих клопотів для роботодавця [5, с. 347].

Враховуючи викладене на сьогоднішній день є необхідність проведення подальших розвідок у науці трудового права, спрямованих на дослідження змісту поняття «дискримінація», зокрема, у сфері праці, та її форм і нових ознак.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Конституція, Закон від 28.06.1996 р. № 254 к/96ВР. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96 (дата звернення: 15.04.2021).
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 15.04.2021).
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
5. Кукуруз О.В. Міжнародний досвід протидії релігійній дискримінації Держава і право. 2016. Випуск 56. С. 343-349.

6. Равлінко З.П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2016. 192 с.

Боровська Ірина Анатоліївна
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін Національної академії
внутрішніх справ, кандидат юридичних
наук, доцент

ОКРЕМІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З ВСТАНОВЛЕННЯМ НЕКОНСТИТУЦІЙНОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО АКТУ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ СПРАВ У ПОРЯДКУ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА

В умовах реформування цивілістичного законодавства України, що обумовлене міжнародними тенденціями його універсалізації на рівні країн Європейської співдружності та глобалізації у світовому масштабі в рамках зближення правових систем країн загального і континентального права, нагальним є побудова оптимізованої та наближеної до світових стандартів моделі вітчизняного цивільного судочинства, яка б відповідала сучасним реаліям і була б спроможна забезпечити існуючі потреби суспільства. У контексті зазначеного, особливої актуальності набуває питання ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави у випадку, якщо суд під час розгляду справи у порядку цивільного судочинства дійде висновку, що закон чи інший правовий акт суперечить Конституції України та забезпечення у цій площині реалізації принципу верховенства права.

Згідно зі ст. 8 Конституції України в Україні діє принцип верховенства права, сутність якого полягає, зокрема, у визнанні пріоритетності та імперативності конституційних норм як таких, що мають найвищу юридичну силу та є нормами прямої дії, а також дотримання відповідного принципу у нормотворчій та правозастосовній діяльності.

У світлі наведеної проблематики верховенство права знаходить своє безпосереднє втілення як основоположний принцип