

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

**РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

МАТЕРІАЛИ
III Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 23–24 травня 2019 року)

У двох частинах

Частина 1



Суми
Сумський державний університет
2019

гарантований розмір аліментів складає 50% від прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Сімейний кодекс України. Кодекс, Закон України від 10.01.2002 № 2947-III. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#n914> (дата звернення 14.04.2019)
2. Порядок нарахування та мінімальний розмір аліментів в 2018 році. *Управління державної виконавчої служби*: веб-сайт. URL: https://krjust.gov.ua/news/ID_poryadok-narahuvannya-ta-minimalnii-rozmir-alimentiv-v-2018-roci.html (дата звернення 14.04.2019)
3. Про Державний бюджет України на 2019 рік. Закон України від 23.11.2018 № 2629-VIII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19#n26> (дата звернення 14.04.2019)
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення. Кодекс, Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n4071> (дата звернення 14.04.2019)
5. Кримінальний кодекс України. *Кодекс, Закон України* від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n1091> (дата звернення 14.04.2019)

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ НОРМИ СТАТТІ 2-1 «РІВНІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН» КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ СЕКСУАЛЬНИМИ МЕНШИНАМИ В УКРАЇНІ

Уварова Н. В.

*д.ю.н., доцент кафедри кримінального процесу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Слідування курсом на інтеграцію до Європейського Союзу (далі – ЄС) покладає на Україну низку обов'язків. Одним із найважливіших зобов'язань є приведення національного законодавства у відповідність до європейських стандартів. Насамперед це передбачає «модернізацію» норм вітчизняного права, що одночасно має розширити і удосконалити механізми захисту прав і свобод громадян в Україні, стимулювати розвиток громадянського суспільства та демократичних цінностей.

До кола проблемних питань, які традиційно оминаються державною владою та викликають занепокоєння громадянського активу належить питання недопущення дискримінації у забезпеченні трудових прав. Бінарність проблеми забезпечення рівності трудових прав громадян полягає у тому, що з одного боку може бути порушене конституційне право на працю (стаття 43), а з іншого – проголошене частиною 1 статті 24 Конституції України, недопущення привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору

шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [1].

Особливо гостро проблема недискримінації у реалізації трудових прав стосується соціально вразливих категорій осіб. До таких можна віднести осіб похилого віку, неповнолітніх, інвалідів. Поруч стоїть проблема забезпечення рівних можливостей у реалізації трудових прав жінками і чоловіками. Але найбільше суспільного резонансу викликає питання недискримінації у реалізації трудових прав громадян залежно від гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації.

Зауважимо, що лише восени 2015 року до Кодексу законів про працю України (далі – КЗПП) були внесені доповнення до положення про рівність трудових прав громадян, зокрема, щодо гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації. Отже, за статтею 2-1 КЗПП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [2].

Позитивний приклад не знайшов наслідування та закріплення у вітчизняних нормативно-правових актах інших галузей права. Так, недостатньо повно забезпечено рівність прав трансгендерних осіб і представників сексуальних меншин як учасників кримінального або адміністративного провадження, тощо. У сфері трудового права для таких категорій осіб теж лишається достатньо проблем, що пов'язані із неготовністю, переважно консервативного українського суспільства, сприймати нові соціальні групи.

Варто погодитись із слушною думкою А. Грузінова, який зазначає, що за статтею 21 Хартії ЄС про основоположні права 2007 р. забороняється дискримінація любого роду, а також і за ознакою обмеженої працездатності, віку чи сексуальної орієнтації. Відповідні гарантії рівності трудових прав присутні на рівні держав-членів ЄС, наприклад, у статті 2 Трудового кодексу Литовської Республіки, де визначені принципи правового регламентування трудових відносин. Серед інших, застосовуються такі принципи, як рівність суб'єктів трудового права незалежно від статі, сексуальної орієнтації, раси,

національності, мови, походження, громадянства, віку, а також обставин не пов'язаних з діловими якостями працівника та інші принципи, визначені у цій статті Кодексу [3].

Принагідно зазначимо, що у ЄС заборону дискримінації у трудових відносинах регулює Директива ЄС 2000/78/ЕС. Починаючи з 2000 року країни ЄС імплементували її у національне законодавство. Положення директиви вимагають рівності і протидії дискримінації за ознаками релігійних поглядів, віку, фізичних вад та сексуальної орієнтації. Країни ЄС по-різному реалізували положення директиви. Приміром, у Польщі заборона дискримінації за сексуальною орієнтацією міститься безпосередньо у Трудовому кодексі. А у Німеччині, розміщена у загальному антидискримінаційному законі, який після багаторічних дебатів був ухвалений 2006 року. При цьому закон поширюється, крім трудових відносин, також на сферу освіти, соціальну та інші сфери [4].

Національне трудове законодавство виглядає доволі прогресивним, адже включає положення про недопущення дискримінації у сфері трудових відносин не лише для представників сексуальних меншин, а й для осіб незалежно від їх гендерної ідентичності (трансгендерів або людей із невизначеною сексуальною ідентифікацією), що має створити потужний інструмент для забезпечення прав і свобод людини. Натомість, ми маємо декларативну норму, що не підкріплена правовими інструментами для повноцінної реалізації. Складно навести приклад із представником сексуальних меншин у політиці, державній службі або в іншій сфері через закритість і несприйняття суспільством таких осіб. Для прикладу у Німеччині представники сексуальних меншин, які працюють у поліції Берліна і Бранденбурга, ще в 1995 році об'єдналися в громадську організацію «VelsPol Berlin-Brandenburg» (Союз геїв і лесбійок поліції Берліна і Бранденбурга). Мета цієї організації – роз'яснювальна та інтеграційна робота, перш за все, всередині самих правоохоронних органів, а також підтримка жертв гомофобії. У поліцейських нетрадиційної сексуальної орієнтації є свій сайт. До Союзу геїв і лесбійок поліції входить близько ста осіб. Тут і молоді співробітники, і поліцейські високого рангу. Щороку вони беруть участь в гей-параді у німецькій столиці [5].

Наведемо приклад з практики Європейського Суду з прав людини, що мав місце у Великій Британії. Два заявники були співробітниками Королівського флоту, і обидва були звільнені після розкриття їх сексуальної орієнтації роботодавцям. Заявники були звільнені відповідно з політикою Міністерства оборони, що забороняє гомосексуалізм у збройних силах. Суд заявив, що їх звільнення становить безпосереднє втручання в права заявників на повагу до їх приватного життя. Сексуальна орієнтація заявників не повинна заважати реалізації їх права на працю. Суд дійшов висновку, що було порушено статтю 8 Європейської Конвенції про захист прав людини основоположних свобод, щодо кожного

заявника (Справа Перкінс і Р. проти Сполученого Королівства (Perkins and R. v. The United Kingdom) № 43208/98 і 44875/98 (22 жовтня 2002) [6, с.8.46]. Наведений приклад свідчить про те, що захист прав людини перебуває на першому місці і це є надзвичайно важливим для перейняття вітчизняною системою правосуддя.

Досліджуване питання в Україні виглядає доволі провокативним. Але його суть перебуває не у площині сприяння представникам нетрадиційної сексуальної орієнтації, а у зламі негативного відношення до неї домінуючої частини суспільства, повазі до прав людини, як вищої соціальної цінності, недопущення дискримінації за такими ознаками.

Відсутність вітчизняної судової практики у справах про дискримінацію щодо реалізації трудових прав за ознаками гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації не є показником відсутності проблеми, проте наголошує на її латентності та потребі у зверненні до відкритого діалогу. Національна поліція та інші правоохоронні органи України, у свою чергу, мають долучитися до захисту і підтримки прав всіх без винятку категорій осіб, що сприятиме побудові в Україні дійсно демократичного, толерантного і громадянського суспільства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28.06.1996. Відомості Верховної Ради України. 1996 № 30. Ст.141.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток № 50.
3. Грузінов. А. Дотягнутись до ЄС. Трудове законодавство України на шляху до Європи. Юридична газета. 2015. № 6 (452) URL: <http://jur-gazeta.com>.
4. Тейзе Є. Трудовий кодекс для гетеросексуалів. Deutsche Welle. URL: <https://p.dw.com/p/1H19d>.
5. Вайц В. Як німецька поліція змінила орієнтацію і бореться з гомофобією. Deutsche Welle. URL: <https://p.dw.com/p/2xrqc>.
6. Охорона здоров'я і права людини: ресурсний посібник. / за науковою редакцією І.Я. Сенюти. 2015. Львів : Видавництво ЛОБФ «Медицина і право». 989 с.