

**Дніпровський центр
соціальних досліджень**

**ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ
ЖУРНАЛІСТСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ**

Дніпропетровськ

2008 р.

АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ:

Колохіна А.С.

Макаренко А.В.

Торопчина-Агалакова С.О.

*Публікація видання стала можливою завдяки підтримці **NED**, Сполучені штати Америки.*

*Висловлені тут погляди належать авторам та необов'язково відображають точку зору **NED**, Сполучені штати Америки.*

© Дніпровський центр
соціальних досліджень, 2008 р.

© Колохіна А.С.

© Макаренко А.В.

© Торопчина-Агалакова С.О.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
ТРУДОВІ ПРАВА ЖУРНАЛІСТІВ	7
<i>Які законодавчі акти стануть у пригоді журналістам при захисті своїх трудових і соціальних прав?</i>	7
<i>Яким чином мають бути оформлені відносини між творчими співробітниками та керівництвом ЗМІ?</i>	7
<i>Що зобов'язаний зробити керівник ЗМІ, приймаючи на роботу нового співробітника?</i>	10
<i>Як довго має тривати випробувальний термін при прийнятті на роботу?</i>	10
<i>З яких частин складатися зарплатня журналіста?</i>	11
<i>Які строки виплати заробітної плати?</i>	13
<i>Ненормований робочий час: чи є законні межі?</i>	13
<i>Які види дисциплінарних стягнень можуть застосовуватися до журналістів?</i>	14
<i>Чи можна використовувати відрахування частини зарплатні журналіста у якості дисциплінарного стягнення?</i>	15
<i>Яка тривалість щорічної відпустки для журналістів в Україні?</i>	16
<i>Що може бути підставою звільнення журналіста за ініціативою керівника ЗМІ?</i>	17
<i>Які гарантії від незаконного звільнення передбачено українським законодавством?</i>	18
<i>Чи може припинення випуску авторської програми/авторської рубрики керівництвом каналу/редактором газети призвести до звільнення журналіста?</i>	19
<i>Чи мають журналісти-фрілансери (позаштатники) шанси захистити свої трудові права?</i>	19

ПРОФЕСІЙНІ ПРАВА ЖУРНАЛІСТІВ	21
<i>Які професійні права мають журналісти?</i>	21
<i>За допомогою яких законодавчих актів журналіст може захистити свої професійні права?</i>	22
<i>Які гарантії доступу журналіста до інформації передбачено українським законодавством?</i>	23
<i>Що таке акредитація журналіста?</i>	24
<i>Чи законно перешкоджати доступу журналіста до інформації органу, в якому його не акредитовано?</i>	25
<i>Чи настануть для чиновника юридичні наслідки у випадку надання ним недостовірної інформації?</i>	26
<i>Які наслідки має необґрунтована відмова у наданні інформації журналісту?</i>	26
<i>Хто і в яких випадках має право вимагати від журналістів спростування інформації?</i>	27
<i>Які є обмеження спростування інформації?</i>	27
<i>Чи може критична публікація у ЗМІ «морально зашкодити» органам державної влади?</i>	28
<i>Чи можна притягнути до відповідальності журналіста за поширену ним інформацію?</i>	29
<i>Які гарантії захисту від цензури передбачені законодавством?</i>	30
<i>Чи має право редактор редагувати зміст журналістських матеріалів?</i>	31
<i>Чи можна перешкоджати діяльності журналіста під час надзвичайних ситуацій?</i>	32
<i>Чи правомірне вилучення матеріалів і технічних засобів журналіста?</i>	32
<i>Чи допускається вилучення або знищення тиражу ЗМІ?</i>	33
ДЕ МОЖНА ОТРИМАТИ ЮРИДИЧНУ ДОПОМОГУ?	33
ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД.	34
Зразки судових документів щодо захисту трудових прав	
<i>Зразок позовної заяви щодо незаконної догани</i>	34
<i>Зразок позовної заяви про стягнення заробітної плати</i>	37

ПЕРЕДМОВА

Три роки тому українська журналістика довела суспільству та деяким зарозумілим політикам, що вона може виступати самостійним гравцем на суспільно-політичній арені держави і не має наміру обслуговувати вузько політичні інтереси якоїсь однієї владної групи. Проте за порівняно невеликий проміжок часу, начебто, позитивні та корисні процеси демократизації та роздержавлення ЗМІ принесли в українську журналістику нові явища, які для творчих колективів ЗМІ перетворилися на справжнє випробування на міцність.

Представники влади та бізнесу вже не створюють таємниці зі своєї діяльності, але і не поспішають повноцінно інформувати громадськість про її подробиці, надаючи неповну, «дозовану» або навіть недостовірну інформацію.

На зміну державній цензурі приходять цензура власника або редактора ЗМІ, який не зупиняється перед «корегуванням» матеріалів своїх творчих співробітників, якщо вони певною мірою стосуються інтересів спонсора.

Так, звичайно, журналістів уже фізично не переслідують за критичні матеріали, не стріляють у спину і не забивають до напівсмерті бейсбольними бітами. На зміну фізичному насилью прийшли цілком цивілізовані методи впливу та «переконання» – звернення до суду, який досить часто вирішує справу далеко не на користь журналістів.

Кількість судових справ, де фігурували ЗМІ, як свідчать факти, мала рекордну динаміку

зростання у минулому році. Згадати хоча б судовий позов у розмірі 46 млн. грн. одного впливового бізнесмена до журналіста газети «Бізнес» Максима Бірова; інцидент у м. Миколаєві, що стався між знімальною групою Першого національного каналу та одним розповсюджувачем спиртних напоїв для неповно-літніх, що також завершився вдалим судовим позовом для останнього; позов відомого бізнесмена Рината Ахметова до журналістки видання «Оглядач»; негучні, але показові судові справи у Дніпро-петровській області: до газет «Лица», «Апостолівські новини» тощо.

Предметом судових позовів стають як прямі некоректні висловлювання журналістів, так і звичайні неточності у формулюванні деяких аспектів діяльності чиновників чи бізнесменів, або звичайні обмовки. На жаль, журналісти, використовуючи неправильні юридичні терміни чи просто нехтуючи деякими поняттями, досить часто самі створюють привід для подальших судових справ.

Не кращим чином виглядає ситуація з захистом соціальних і трудових прав журналістів. Нерідко під час зміни керівництва чи власника ЗМІ журналісти стикаються з погіршенням умов праці, або навіть ризикують втратити своє робоче місце.

Як створити гідні умови праці? Як забезпечити себе від свавілля керівництва редакцій? Як гарантувати збереження своїх прав?

Враховуючи актуальність зазначених проблемних питань сучасної журналістської діяльності, автори вирішили підготувати цей бюлетень, з якого журналісти могли б легко дізнатися про ключові юридичні механізми захисту своїх професійних і трудових прав.

ТРУДОВІ ПРАВА ЖУРНАЛІСТІВ

Які законодавчі акти стануть у пригоді журналістам при захисті своїх трудових і соціальних прав?

Найбільш важливі нормативні акти, які допоможуть будь-кому з'ясувати, як діяти у сфері трудових відносин – це, безперечно: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про відпустки», Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про колективні договори і угоди», Закон України „Про охорону праці“, Закон України „Про оплату праці“, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Крім того, корисну інформацію можна знайти в таких суто профільних законодавчих актах: Закон України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», Закони України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» та «Про телебачення і радіомовлення», Закон України «Про інформаційні агентства», Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Яким чином мають бути оформлені відносини між творчими співробітниками та керівництвом ЗМІ?

Надійним захистом будь-якого права є письмовий договір. Відповідно, першою вимогою для стабільних та юридично коректних відносин між

журналістом та роботодавцем є письмовий трудовий договір. Згідно зі ст. 21 КЗпП трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Журналісти можуть працювати одночасно в одній редакції на декількох посадах (робота за суміщенням), або – у декількох редакціях (робота за сумісництвом), оскільки кожен працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Останнім часом набув поширення такий вид оформлення соціально-економічних відносин між працівником та роботодавцем, як цивільно-правова угода, згідно з якою оплачується не процес праці, а його результат. Оплата здійснюється на підставі оформлення акту здавання-приймання робіт. Редакції

можуть укладати цивільно-правові угоди з позаштатними журналістами для замовлення певного матеріалу, на виготовлення якого їм не вистачає часових або творчих ресурсів.

Іншим важелем підтримки журналіста, яким можна і треба активно користуватися, є колективний договір. Відповідно до ст. 12, 13 КЗпП, *колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинними профспілковими організаціями, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з іншої сторони, – з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів.*

У цьому договорі за згодою сторін (керівництва редакції та трудового колективу журналістів) можливо передбачити важливі для працівників додаткові умови соціального захисту, навіть ті, які не передбачені законодавством як обов'язкові. Тобто, якщо своєчасно приділити увагу та час колективному договорі, на майбутнє він буде гарантією у соціальній сфері.

Особливою формою трудового договору є **контракт**, у якому за угодою сторін чітко визначається строк трудових відносин, права, обов'язки та відповідальність сторін, умови дострокового розірвання договору і т.п. Практика

свідчить, що контракт є формою, яка може погіршувати становище працівника, проте застосовано контракт може бути тільки в тому разі, якщо він прямо передбачений законом України (ст. 21 КЗпП). Тому для журналістів втішним є той факт, що для них українське законодавство не передбачає контрактної форми трудових відносин (Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 06.05.2000 р. № 06/2-4/66).

Що зобов'язаний зробити керівник ЗМІ, приймаючи на роботу нового співробітника?

Перед початком роботи, відповідно до ст. 29 КЗпП керівник (уповноважена ним особа) повинен роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, а також визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

Як довго має тривати випробувальний термін при прийнятті на роботу?

При укладенні трудового договору угодою сторін може бути передбачено випробування з метою

перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

Згідно зі ст. 27 КЗпП строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної проф.-спілкової організації, – шести місяців.

Слід зазначити, що період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, тобто, в першу чергу, право на заробітну плату, лікарняні виплати і т.п., оскільки трапляються випадки, коли робітник, відпрацювавши місяць, нічого не отримує за свою роботу. При цьому роботодавець посиляється на те, що нібито працівникові при випробувальному строкові нічого платити не треба, якщо він не пройшов випробування.

З яких частин складатися зарплатня журналіста?

Згідно ст. 2 Закону України «Про оплату праці» структура заробітної плати складається з: основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді

тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплати належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

До заробітної плати журналіста, згідно ст. 14 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», включаються посадовий оклад, встановлені нормативними актами надбавки, доплати, авторський гонорар, премії. Розмір заробітної плати журналіста визначається галузевими та регіональними угодами з профспілками, колективними договорами з урахуванням джерел фінансування на підставі законів, інших нормативно-правових актів України.

Журналісти державних і комунальних засобів масової інформації отримують надбавки, корис-туються пільгами, передбаченими для державних службовців відповідних категорій посад (ст. 14 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів»).

Які строки виплати заробітної плати?

Відповідно до ст. 115 КЗпП та ст. 24 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата повинна виплачуватися регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

Ненормований робочий час: чи є законні межі?

Українське законодавство про працю передбачає, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП). Однак глава IV «Робочий час» КЗпП, яка регулює питання використання робочого часу, не визначає поняття «ненормованого робочого дня».

Визначення терміна «ненормований робочий день» міститься у Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем

щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, які затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України №7 від 10 жовтня 1997 р.

Згідно з цими Рекомендаціями, ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у цьому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, й колом обов'язків та обсягом виконаних робіт (навантаженням).

На робітників, які працюють на умовах ненормованого робочого дня (в т.ч. журналісти), поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У зв'язку з цим власник або уповноважений ним орган не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

Які види дисциплінарних стягнень можуть застосовуватися до журналістів?

Чинним законодавством передбачено тільки два види дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни: догана або звільнення. Але не слід забувати про матеріальні заохочення працівника, наприклад, премію, зменшення чи не виплата якої не є дисциплінарним стягненням.

Тобто, керівник ЗМІ може на свій розсуд надати чи не надати премію журналісту, який несумлінно виконав роботу.

Слід зазначити, що дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Чи можна використовувати відрахування частини зарплатні журналіста у якості дисциплінарного стягнення?

Чинне трудове законодавство не передбачає для журналістів такого дисциплінарного стягнення як відрахунки з заробітної плати.

Статтями 127, 128 КЗпП передбачено, що відрахування з заробітної плати робітників можливе лише для покриття їх заборгованості підприємству, установі й організації, де вони працюють, для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування.

У цих випадках власник або уповноважений ним орган вправі видати наказ (розпорядження) про

відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми, а також при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. При чому при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів від встановленої зарплатні.

Яка тривалість щорічної відпустки для журналістів в Україні?

Згідно з законодавством України існує загальна норма, що щорічна основна відпустка для працівників надається тривалістю не менш як 24 календарних дні. Але спеціальна норма ст. 13 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» зазначила, що журналісти мають право на більш тривалу щорічну відпустку – 36 календарних днів та санаторно-курортне лікування за рахунок власників (засновників, співзасновників) засобів масової інформації. Відшкодування, заохочення і пільги журналістам, які виконують (виконували) службові обов'язки в небезпечних для життя та здоров'я умовах, забезпечуються власниками (засновниками, співзасновниками) засобу масової інформації (обсяг та умови цього доцільно передбачити, в т.ч. в колективному договорі).

Що може бути підставою звільнення журналіста за ініціативою керівника ЗМІ?

Згідно зі ст. 40 КЗпП підставою для розірвання трудового договору з працівником за ініціативою власника або уповноваженого ним органу можуть бути: зміни в організації виробництва і праці, виявлення невідповідності працівника займаній посаді, систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, прогул (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Законодавство містить також і інші випадки розірвання трудового договору не з ініціативи працівника, зокрема, у разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

Які гарантії від незаконного звільнення передбачено українським законодавством?

Звільнення без підстав або з порушенням встановленого законом порядку звільнення працівника класифікується за ст. 172 Кримінального кодексу України як грубе порушення законодавства про працю. Відповідно до цієї статті незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю караються штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або виправними роботами на строк до двох років.

Гарантіями від незаконного звільнення є також самі норми КЗпП, які передбачають, що працедавець, що має наміри звільнити працівника, повинен, у першу чергу:

- взяти письмове пояснення від нього;
- дотриматись строків, зазначених в законі, для накладення дисциплінарного стягнення, яким в тому числі є звільнення;
- дотриматись норм щодо пропозицій іншої роботи та переважного права на залишення на роботі;
- видати наказ про звільнення та письмово ознайомити працівника з ним, і т.п.

У випадку порушення працедавцем цих (певних інших) вимог, працівник легко може поновитися за допомогою відповідних законних норм та суду.

Чи може припинення випуску авторської програми/авторської рубрики керівництвом каналу/редактором газети призвести до звільнення журналіста?

Зазвичай – ні. Однак, якщо ведення журналістом власної авторської програми чи рубрики у засобі масової інформації є умовою його праці, яка відображена у трудовій угоді, то припинення випуску авторської рубрики чи програми може призвести до зміни істотних умов праці. Відповідно до ст. 32 КЗпП керівник ЗМІ не може змінити істотні умови праці, не повідомивши про це працівника за 2 місяці. Проте, зміна істотних умов праці не завжди несе за собою звільнення працівника: трудовий договір припиняється лише у тому випадку, якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи у нових умовах. У іншому випадку керівник зобов'язаний за згодою працівника перевести його на іншу роботу на тому ж підприємстві.

Чи мають журналісти-фрілансери (позаштатники) шанси захистити свої трудові права?

Особливістю відносин цієї категорії журналістів з роботодавцями є хиткість оформлення соціально-економічних умов праці. Як правило, трудові відносини між журналістом-фрілансером та роботодавцем визначаються цивільно-правовою угодою, яка укладається лише на час виконання якоїсь певної роботи. Сторони самостійно визначають

умови договору: його предмет, ціну та термін виконання.

Позаштатник дійсно має найширшу свободу розподілу свого робочого часу, на нього не поширюється робочий розпорядок редакції; він може на власний розсуд обирати інструменти і засоби виконання замовлення, але й сам має дбати про належний технічний стан своїх засобів виробництва. Не слід забувати також, що умови цивільно-правової угоди не підпадають під дію трудового законодавства і регулюються Цивільним кодексом України, тому трудові гарантії журналіста-фрілансера порівняно з його колегами, які постійно працюють у редакції на основі трудового договору, практично зводяться до нуля: ніякої щорічної оплачуваної відпустки, вихідної допомоги при звільненні, оплати непрацездатності та допомоги при безробітті тощо. Окрім того, позаштатник більше ризикує під час журналістської діяльності, оскільки вибагливий замовник може передбачити в умовах цивільно-правової угоди різноманітні штрафні санкції за неналежне виконання роботи, дострокове розірвання договору без оплати послуг, відшкодування заподіяних збитків тощо.

Дещо краще ситуація складається у випадку, коли фрілансер є членом профспілки, з якою роботодавцем підписано відповідну колективну угоду. У такому разі колективна угода може містити для таких журналістів гарантії трудових прав, передбачених КЗпП, й у результаті порушення роботодавцем цієї угоди для нього можуть настати негативні юридичні наслідки.

ПРОФЕСІЙНІ ПРАВА ЖУРНАЛІСТІВ

Які професійні права мають журналісти?

Згідно ст. 26 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» та ст. 38 Закону України «Про телебачення і радіомовлення» журналісти мають право:

- на вільне одержання, використання, поширення (публікацію) та зберігання відкритої за режимом доступу інформації;
- відвідувати державні органи влади, органи місцевого і регіонального самоврядування, а також підприємства, установи і організації та бути прийнятим їх посадовими особами;
- відкрито здійснювати записи, в тому числі із застосуванням будь-яких технічних засобів, за винятком випадків, передбачених законом;
- на вільний доступ до статистичних даних, архівних, бібліотечних і музейних фондів; обмеження цього доступу зумовлюються лише специфікою цінностей та особливими умовами їх збереження, що визначаються чинним законодавством України;
- переваги на одержання відкритої за режимом доступу інформації;
- на безкоштовне задоволення запиту щодо доступу до офіційних документів;
- по пред'явленні редакційного посвідчення чи іншого документа, що засвідчує журналіста належність до друкованого засобу масової

інформації при пред'явленні посвідчення працівника телерадіоорганізації, перебувати в районі стихійного лиха, катастроф, в місцях аварій, масових безпорядків, на мітингах і демонстраціях, на територіях, де оголошено надзвичайний стан;

- звертатися до спеціалістів при перевірці одержаних інформаційних матеріалів;
- поширювати підготовлені ним повідомлення і матеріали за власним підписом, під умовним ім'ям (псевдонімом) або без підпису (анонімно);
- перед трансляцією знайомитися з остаточно готовою до випуску передачею, яку підготовлено з використанням зібраних ним матеріалів, і робити щодо неї свої зауваження;
- відмовлятися від публікації матеріалу за власним підписом, якщо його зміст після редакційної правки суперечить особистим переконанням автора;
- відмовитися від виконання доручення телерадіоорганізації, якщо воно суперечить чинному законодавству;
- на збереження таємниці авторства та джерел інформації, за винятком випадків, коли ці таємниці обнародуються на вимогу суду.

За допомогою яких законодавчих актів журналіст може захистити свої професійні права?

Оскільки журналістика відіграє у сучасному суспільстві особливу роль і зазвичай виступає

дзеркалом та інтерпретатором майже всіх навколишніх суспільних явищ, її професійний інтерес сягає далеко за межі звичайної передачі інформації. Тому, захищаючи свої професійні права, журналісти часто мають справу з досить великою кількістю юридичних документів. Ось лише частина їх переліку: Конституція України, Цивільний та Кримінальний кодекси України, Кодекс адміністративного судочинства, Кодекс України про адміністративні правопорушення, Закони України «Про інформацію», «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні», «Про телебачення і радіомовлення», «Про інформаційні агентства», «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», «Про звернення громадян», «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації», «Про авторське право і суміжні права», Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Які гарантії доступу журналіста до інформації передбачено українським законодавством?

Конституція України закладає підвалини права громадян на інформацію. Зокрема, у ст. 34 зазначено, що кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір, а стаття 40 Основного Закону гарантує право всім

громадянам направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, що зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк.

Право на інформацію закріплено й у статті 9 Закону України «Про інформацію», згідно з якою всі громадяни України, юридичні особи і державні органи мають право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення та зберігання відомостей, необхідних їм для реалізації ними своїх прав, свобод і законних інтересів, здійснення завдань і функцій.

Що таке акредитація журналіста?

У загальноповживаному значенні акредитація журналістів являє собою процедуру офіційного визнання права доступу журналіста до інформації органу державної влади, установи чи організації, а також підтвердження права журналіста на висвітлення цієї інформації.

Статтею 3 Закону України «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування» передбачено, що акредитація журналістів при органах державної влади та органах місцевого самоврядування здійснюється в цих органах шляхом їх реєстрації на підставі офіційного подання ЗМІ або за заявою журналіста з пред'явленням ним відповідних

документів, що підтверджують його професійний фах, або рекомендації професійного об'єднання журналістів.

Орган, при якому акредитовано журналіста, заздалегідь інформує його про важливі заходи, плани, організаційно сприяє виконанню ним професійних обов'язків.

Чи законно перешкоджати доступу журналіста до інформації органу, в якому його не акредитовано?

Акредитація лише надає додаткові переваги журналістам у вигляді їх завчасного інформування щодо важливих подій, заходів та планів відповідного органу, установи чи організації, а також узгоджує порядок доступу до інформації з режимом роботи такого органу. Проте перешкоджання доступу журналіста до неконфіденційної інформації певного органу на підставі відсутності його акредитації є грубим порушенням його професійних прав, зокрема права відвідувати державні органи влади, органи місцевого і регіонального самоврядування, підприємства, установи і організації та бути прийнятим їх посадовими особами, а також відкрито здійснювати записи, в тому числі із застосуванням будь-яких технічних засобів (ст. 26 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні»).

Чи настануть для чиновника юридичні наслідки у випадку надання ним недостовірної інформації?

По-перше, юридичні наслідки настануть для ЗМІ і тільки по-друге – для чиновника, оскільки при зачіпанні розповсюджуванням недостовірної інформації чиїх-то інтересів заінтересована особа одразу вправі звернутися саме до ЗМІ з певною вимогою (спростування і т.п.). Тому журналістам у будь-якому випадку необхідно мати докази надання цієї інформації саме чиновником.

Умисне затримання, надання недостовірної чи неповної інформації, надання якої передбачено нормативними актами, посадовими особами має ознаки корупційного діяння, передбаченого ст.ст. 5, 7 Закону України «Про боротьбу з корупцією», яке тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді штрафу у розмірі п'ятдесят або сто неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Які наслідки має необґрунтована відмова у наданні інформації журналісту?

Відповідно до чинного законодавства (зокрема, Закон України «Про інформацію» та Закон України «Про звернення громадян») відмову у задоволенні інформаційного запиту можна оскаржити до органу вищого рівня, а якщо і тоді отримано негативну відповідь, запитувач має право оскаржити цю відмову до прокуратури та до суду.

У разі встановлення необґрунтованості відмови у наданні інформації посадовими особами на

них, відповідно до ст. 212-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення, може бути накладено штраф у розмірі від п'ятнадцяти до двадцяти п'яти неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

Якщо відмову у наданні інформації було отримано від посадової особи, на яку поширюється дія Закону України «Про боротьбу з корупцією», її може бути притягнуто до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу у розмірі від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Хто і в яких випадках має право вимагати від журналістів спростування інформації?

Особа має право вимагати від редакції ЗМІ спростування поширених про неї відомостей, якщо ці відомості є недостовірними та порушують особисті немайнові права вказаних осіб (в т.ч. принижують їх честь, гідність, порушують право на приватне, сімейне життя і т.п.).

Які є обмеження спростування інформації?

Юридичні особи, державні органи та громадяни можуть вимагати спростування лише тієї інформації, яка стосується їх безпосередньо та (або) членів їх сім'ї. Однак редакція може відмовити від публікації спростування, якщо воно: призведе до розголошення державної таємниці; містить заклики

до повалення конституційного ладу; порушення територіальної цілісності України; пропаганду насильства; жорстокості; розпалювання расової, національної, релігійної ворожнечі; вчинення терористичних актів; посягання на права і свободи людини; суперечить рішенням або вироку суду, які набрали чинності; стосується відомостей, які нею вже спростовано; надійшло з вимогою заявника опублікувати його пізніше, ніж через рік з дня публікації відомостей, що спростовуються.

Стаття 47-1 Закону України «Про інформацію» містить важливі нововведення в українському законодавстві щодо спростування недостовірної інформації: вона зазначає, що *не підлягають спростуванню та доведенню правдивості оціночні судження, які не містять фактичних даних, критика, оцінка дій, а також висловлювання, що не можуть бути витлумачені як такі, що містять фактичні дані, з огляду на характер використання мовних засобів, зокрема вживання гіпербол, алегорій, сатири, за винятком образи чи наклепу.* Окрім того, особа звільняється від відповідальності (в т.ч. від спростування) за розголошення інформації з обмеженим доступом, якщо суд встановить, що ця інформація є суспільно значимою.

Чи може критична публікація у ЗМІ «морально зашкодити» органам державної влади?

Згідно зі ст. 49 Закону України «Про інформацію» органи державної влади, органи місцевого самоврядування як позивачі у справах про

захист честі, гідності та ділової репутації вправі вимагати у суді лише спростування недостовірної інформації та не мають права вимагати відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Проте це не позбавляє посадову особу органу державної влади чи органу місцевого самоврядування права на захист честі, гідності та ділової репутації.

Проте, відповідно до ст. 17 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» журналіст та/або засіб масової інформації звільняються від відповідальності за поширення інформації, що не відповідає дійсності, якщо суд встановить, що журналіст діяв добросовісно та здійснював її перевірку.

Чи можна притягнути до відповідальності журналіста за поширену ним інформацію?

В тому випадку, якщо поширювана журналістом інформація не відповідає дійсності, ганьбить честь та гідність особи, його можна притягти до цивільно-правової відповідальності. Особа, честь і гідність якої принижено поширюваною журналістом інформації, згідно зі ст. 23 Цивільного Кодексу України має право на відшкодування моральної шкоди.

Однак у разі розгляду судом спору щодо завданої моральної шкоди між журналістом або засобом масової інформації як відповідачем та політичною партією, виборчим блоком, посадовою

особою як позивачем суд вправі призначити компенсацію моральної шкоди лише за наявності умислу журналіста чи службових осіб засобу масової інформації, а також враховує наслідки використання потерпілим можливостей позасудового, зокрема, досудового, спростування неправдивих відомостей, відстоювання його честі і гідності, ділової репутації та врегулювання спору в цілому. З урахуванням зазначених обставин суд вправі відмовити у відшкодуванні моральної шкоди.

Які гарантії захисту від цензури передбачені законодавством?

Заборона цензури є конституційною нормою, відображеною у ст. 15 Основного закону. Також ст.45-1 Закону України «Про інформацію» встановлює, що з боку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб заборонена цензура як:

- вимога попередньо узгоджувати інформацію (крім випадків, коли така вимога йде від автора цієї інформації чи іншого суб'єкта авторського права і (або) суміжних прав на неї),
- та/або як накладення заборони (крім випадків, коли така заборона накладається судом),
- чи перешкоджання в будь-якій іншій формі тиражуванню або поширенню інформації, спрямовані до засобу масової інформації, журналіста, головного редактора, організації, що здійснює випуск засобу масової інформації, його засновника (співзасновника), видавця, розповсюджувача.

Переслідування журналіста за виконання професійних обов'язків, за критику, здійснювані службовою особою або групою осіб за попередньою змовою, тягне за собою кримінальну відповідальність за ст. 171 Кримінального кодексу України і карається штрафом до двохсот неоподаткованих мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням права обіймати певні посади на строк до трьох років.

Застосування цензури у будь-якій формі також грубо порушує вимоги статті 6 Закону України «Про телебачення і радіомовлення», статті 2 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» та ст. 2 Закону України «Про інформаційні агентства».

Чи має право редактор редагувати зміст журналістських матеріалів?

Питання редагування журналістських матеріалів, як правило, є предметом регулювання редакційних статутів, які допускають редакційну правку матеріалів лише з метою контролю за дотримання у них стилістичних норм мови та інформаційних стандартів редакційної політики. На законодавчому рівні передбачена заборона втручання у формах, не передбачених законодавством України, у професійну діяльність журналістів та контроль за змістом інформації. Окрім того ст. 26 Закону України «Про друковані засоби масової інформації», надає журналістові право відмовлятися від публікації матеріалу за власним

підписом, якщо його зміст після редакційної правки суперечить його особистим переконанням.

Чи можна перешкоджати діяльності журналіста під час надзвичайних ситуацій?

Перешкоджання службовій діяльності журналіста прирівнюється до відповідальності за скоєння таких же дій проти працівника правоохоронного органу. Саме журналісти наділені особливими правами у сфері пошуку інформації та збирання інформації, яка має важливе соціальне значення для суспільства. Згідно ст. 26 Закону України «Про друковані засоби масової інформації» та ст. 38 Закону України «Про телебачення і радіомовлення» журналісти при пред'явленні посвідчення працівника редакції чи телерадіоорганізації можуть перебувати в районах стихійного лиха і катастроф, в місцях аварій, масових безпорядків, на мітингах, зборах, демонстраціях та інших масових заходах, на територіях, де оголошено надзвичайний стан.

Журналіст при виконанні службових обов'язків перебуває під правовим і соціальним захистом редакції.

Чи правомірне вилучення матеріалів і технічних засобів журналіста?

Ні. Згідно ст. 17 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» під час службової діяльності журналіста ніхто не має права вилучати зібрані, опрацьовані, підготовлені ним матеріали та технічні засоби, якими він користується у своїй роботі.

Невиконання посадовими особами та іншими працівниками державної влади і органів місцевого самоврядування цієї норми тягне за собою кримінальну, адміністративну, дисциплінарну або іншу відповідальність відповідно до законодавства України.

Чи допускається вилучення або знищення тиражу ЗМІ?

Вилучення тиражу чи окремої його частини згідно зі ст. 18 Закону «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» є незаконним, крім випадку, коли вилучення тиражу відбувається за рішенням або вироком суду, які набрали чинності.

У будь-якому випадку у разі виникнення будь-яких питань та проблем з зазначеної тематики радимо обов'язково звернутись до вищезгаданих нормативних актів, а краще – до юристів-фахівців:

**Торопчина-
Агалакова
Світлана
Олександрівна**

Адвокат, керівник адвокатського бюро,
член правління Спілки Адвокатів
України, голова комісії Спілки Адвокатів
України по зв'язкам зі ЗМІ, журналіст
м. Дніпропетровськ
вул. Криворізька, 18а
8-056-34-77-07

**Ворон
Ігор
Артурович**

Регіональний юридичний центр
Української асоціації медіа-юристів
України
м. Дніпродзержинськ
вул. Ковалевича, 2, оф. 17
8-056-92-3-77-06

**Котюжинська
Тетяна
Григорівна**

Голова Української асоціації медіа-
юристів
м. Київ
вул. Хрещатик, 27а, оф. 28
8-044-234-23-57
8-044-234-21-02

ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД

Зразки судових документів щодо захисту трудових прав

Зразок позовної заяви щодо незаконної догани

*До Ленінського районного суду
м.Дніпропетровська*

Позивач: **Петро Петрович Петренко,**
49000, м. Дніпропетровськ,
вул. Петренка, 10
тел. 000-00-00

Відповідач: **Приватне підприємство
«XXX»**
49000, м. Дніпропетровськ,
вул. Петренка, 3
тел. 111-11-11

ПОЗОВНА ЗАЯВА

*про визнання незаконним наказу про накладення
дисциплінарного стягнення*

Я працюю в приватному підприємстві "XXX" на посаді замісника головного редактора газети "XXX". Наказом директора підприємства за № 19 від 14 березня 2006 року на мене було накладене стягнення у вигляді догани за порушення трудової дисципліни, а саме за запізнення на роботу на 4 години 3 лютого 2006 року.

Накладення дисциплінарного стягнення вважаю необґрунтованим та таким, що накладене з багатьма порушеннями норм трудового законодавства України.

Відповідно до ст. 148 КЗпП України *"дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці"*.

В даному правовому випадку дисциплінарне стягнення було накладено на мене 14 березня 2006 р., тобто, після вже спливу одного місяця, наданого законом для накладення дисциплінарного стягнення.

Крім того, на підставі ст. 149 КЗпП України *"до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку"*.

Вказана норма Закону також була грубо порушена відповідачем, оскільки у мене ніхто не попросив письмових пояснень про причини запізнення на роботу, а також наказ про накладення стягнення мені не був належно повідомлений, як вимагає закон, під розписку.

Крім того, відповідач не звернув увагу на те, що моєї вини в тому, що я запізнилася, немає, оскільки під час поїздки до роботи в автобусі мені стало погано і мене відвезли до лікарні, щоб встановити причини такого самопочуття.

Слід зазначити, що вчиненням такого проступку відповідачеві не було заподіяно ніякої матеріальної шкоди.

Враховуючи викладене та керуючись ст.ст. 148, 149, 150, 231 КЗпП України,

п р о ш у:

визнати незаконним наказ директора приватного підприємства "ХХХ" за №19 від 14 березня 2006 року про накладення на мене дисциплінарного стягнення у вигляді догани.

Додаток:

- 1.Копія наказу № 19 від 14 березня 2006 р.
- 2.Копія медичної довідки про перебування в лікарні.

З повагою

1.04.2006р.

П.П. Петренко

***Зразок позовної заяви
про стягнення заробітної плати***

До Кіровського районного
суду
м.Дніпропетровська

Позивач: **Петро Петрович Петренко**,
49000, м. Дніпропетровськ,
вул. Петренка, 10
тел. 000-00-00

Відповідач: **Товариство з обмеженою
відповідальністю "VOX",
"Телеканал "VOX"**
49000, м. Дніпропетровськ,
вул. Широка, 12
тел. 001-22-33

ПОЗОВНА ЗАЯВА
***про стягнення заробітної плати,
невиплаченої при звільненні***

Я працював в ТОВ "VOX" на "Телеканалі
"VOX", займав посаду журналіста-оглядача з
економічних питань з 12.03.2001 р.

Наказом директора товариства "VOX" за №
78 від 3 березня 2006 року я був звільнений за
власним бажанням.

Відповідно до ст.116 КЗпП України *"при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення..."*.

В даному випадку в день розрахунку мені не була виплачена заробітна плата в розмірі 659 грн.

На підставі ст. 117 КЗпП України *"в разі невикплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку"*.

Вже цілий місяць відповідач не виплачує мені належну суму заробітної плати, що порушує мої права та законні інтереси, хоча спору про розмір заробітної плати немає. Вважаю, що в даному правовому випадку відповідач повинен мені сплатити середній заробіток за весь час затримки, що складає 710 грн.(розрахунок додається).

Враховуючи викладене та керуючись ст.ст. 116, 117 КЗпП України,

п р о ш у:

стягнути з відповідача ТОВ "VOX" "Телеканал "VOX" на мою користь грошову суму в розмірі 2556 грн. згідно з розрахунком.

Додаток:

1. Розрахунок середньої заробітної плати за час затримки виплат при звільненні.
2. Копія трудової книжки.
3. Копія наказу про звільнення.

З повагою

26.04.2006
П.П.Петренко

р.

Видано за сприяння NED
Національного фонду підтримки демократії США

АВТОРИ ВИДАННЯ:

Колохіна А.С.
Макаренко А.В.
Торопчина-Агалакова С.О.

ВИДАВЕЦЬ:

Дніпровський центр соціальних досліджень
вул. Свердлова, 6 (готель «Свердловськ»), оф. 819
м. Дніпропетровськ, 49101
т/ф (056) 744 98 58
E-mail: dcsi@dcsi.dp.ua
www.dcsi.dp.ua

Комп'ютерна верстка - Колохіна А.С.
Дизайн обкладинки - Макаренко А.В.

40 стор. А5, тираж 1000 екз.
Надруковано з готового оригінал-макету
на різнографі ПП Сізіх С.О.