

ступних послуг з профілактики та діагностики ВІЛ, насамперед серед представників груп підвищеного ризику щодо інфікування ВІЛ, послуг з лікування, догляду і підтримки людей, які живуть з ВІЛ.

Таким чином, за період незалежності України національна нормативно-правова база у сфері соціального захисту людей, які живуть з ВІЛ, активно розвивалась та нині є досить чисельною. Законодавство України у сфері соціального захисту людей, які живуть з ВІЛ, є системним та складається з трьох складових: комплексних нормативно-правових актів, загальних нормативно-правових актів щодо соціального захисту населення, нормативно-правових актів, що визначають механізм забезпечення людей, які живуть з ВІЛ, додатковими видами соціального захисту.

Список використаних джерел:

1. Оперативна інформація ДУ «Центр громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я України» про офіційно зареєстровані випадки ВІЛ-інфекції, СНІДу та смертей, зумовлених СНІДом, за листопад 2021 року. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnnibpcajpcglefin dmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fphc.org.ua%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fusers%2Fuser90%2Fhiv_aids_statistics_operinfo_2021.11.pdf&clen=207478&chunk=true

Науковий керівник: д.ю.н., доцент Бориченко К.В.

Точило Катерина Сергіївна

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ДО ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Наявність певних обов'язків та настання можливої відповідальності за їх невиконання або неналежне виконання породжують своєрідний діалектичний зв'язок між трудовим правовідношенням у цілому та охоронними правовідносинами як похідними, у рамках лише яких і можлива реалізація юридичної відповідальності [1, с. 34].

Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків розглядається в рамках юридичної конструкції підпорядкування працівника роботодавцеві та полягає у спостереженні та перевірці роботодавцем виконання працівником своїх трудових обов'язків без ухилень від встановлених меж та параметрів, узгоджених відповідно до чинного й трудового договору з урахуванням гарантованих прав. У цьому правовідношенні увага здебільшого сконцентрована на правах роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин, а також на необхідності встановлення обґрунтованих рамок та обмежень при застосуванні контролю за працівником. Встановлення відповідальності роботодавця зумовлене порушенням закріплених вимог до здійснення такого контролю.

Юридична відповідальність за порушення встановлених меж контролю є запорукою правомірної реалізації роботодавцем наданого йому права контролю. Вона є одним із елементів правового статусу роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин [2, с. 20].

Для того, щоб визначити можливий вид юридичної відповідальності роботодавця, слід окреслити вимоги до здійснення ним контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. Здійснення такого контролю передбачає:

- правомірне його застосування, зокрема, в рамках його відповідності чинному законодавству та умовам трудового договору (з урахуванням потреб та особливостей виробництва, наявності відповідної згоди працівника);

- недопущення та уникнення дій, що принижують честь і гідність працівника, посягають на таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції працівника або порушили інші права з урахуванням встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку або локальних нормативних актів (з дотриманням статті 31 Конституції України, якою передбачена гарантія кожному громадянину на таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції, а також статті 68, якою встановлена заборона посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей) [3];

- застосування технічних засобів за наявності відповідного повідомлення та попередження працівника;
- заборону передачі отриманих роботодавцем відомостей будь-яким стороннім особам.

Наслідком порушення (протиправність дій роботодавця полягає у передачі ним відомостей, отриманих у процесі здійснення контролю, стороннім особам; порушенні права працівника на приватність, на таємницю листування, телефонних розмов тощо) або невиконання (бездіяльність, як приклад, неотримання роботодавцем згоди працівника на застосування технічних засобів) вищеперерахованих вимог є завдання працівникові шкоди, що є підставою для притягнення роботодавця до відповідальності.

Завдана шкода та причинний зв'язок між правопорушенням і наслідками є ознаками об'єктивної сторони трудового майнового правопорушення, вчиненого роботодавцем. Наведене вище, а також вина (як суб'єктивна сторона правопорушення) становлять, на думку, П. Р. Стависького, елементи правопорушення, а також слугують умовами матеріальної відповідальності [4, с. 77].

Аналізуючи перелік вимог до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків, шкода, завдана роботодавцем, може бути майновою (завдана майну працівника), а також моральною (становити зазіхання роботодавцем на немайнові інтереси працівника; така шкода полягає у стражданні та приниженні особи, зокрема, притаманних такій особі тривози, занепокоєнні, стресу, інших негативних переживань).

Адекватне відшкодування шкоди, зокрема й моральної, за порушення прав людини, згідно з Постановою Верховним Судом від 10 квітня 2019 року у справі № 464/3789/17, є одним із ефективних засобів юридичного захисту [5].

Доцільною та виправданою видається норма, що міститься у доопрацьованій редакції частини третьої статті 29 Трудового кодексу України за реєстр. № 2410 від 08 листопада 2019 року: «Порушення роботодавцем правил цієї статті є підставою для пред'явлення працівником вимоги про відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої таким порушенням» [6]. Водночас доречною вважається

пропозиція стосовно доповнення трудового законодавства положенням про підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця, яким, зокрема, б акцентувалася увага на необхідність наявності всіх елементів складу подібного правопорушення.

Список використаних джерел:

1. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. Москва: Юрид. лит., 1979. 224 с.
2. Чанишева Г.І. Трудові правовідносини. Одеса: Фенікс, 2021. 54 с.
3. Конституція України: Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28. 06. 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев; Одесса: Вища школа., 1982. 184 с.
5. Постанова Верховного Суду від 10. 04. 2019 р. у справі № 464/3789/17. URL: https://ips.ligazakon.net/document/C011692?ed=2019_04_10
6. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08. 11. 2019 р. Верховна рада України: офіційний веб-портал. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

Науковий керівник: д.ю.н., доцент Бориченко К. В.

Бевза Катерина Вікторівна

*студентка 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

СУЧАСНИЙ СТАН І РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА ТА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Трудове право – це сукупність правових норм, які регулюють трудові відносини працівників підприємств, організацій незалежно від форм власності, виду їх діяльності, а також, галузевої належності [1, с. 5].

Після розкриття базового поняття, логічним, на нашу думку, буде окреслити стан розробки питання про становлення вчення науки трудового права на сьогоднішньому етапі, в рамках чого особливо цінним буде визначити, хто із вчених використовував дану тему у своїх працях у наш час.

Краснов Є.В., коли досліджував питання тенденцій розвитку трудових прав на початку ХХІ століття, вказував на такі основні: 1) посилення гнучкості правового регулювання трудових від-