

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ОПАРА НАТАЛІЯ ГЕННАДІЇВНА

УДК 349.22:070-051(477)(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ
ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН ЖУРНАЛІСТІВ

081 – Право

подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ Н.Г. Опара

Науковий керівник –
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна
доктор юридичних наук,
професор

Одеса – 2023

АНОТАЦІЯ

Опара Н.Г. Особливості правового регулювання трудових відносин журналістів. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081–Право. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2023.

Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням особливостей правового регулювання трудових відносин журналістів, виконаним на підґрунті оновленого законодавства в цій сфері.

У дисертації охарактеризовано нормативну основу професійної діяльності журналіста з урахуванням положень Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX, а також змін, внесених цим Законом до актів чинного законодавства.

Встановлено, що нормативну основу професійної діяльності журналіста складають Конституція України, міжнародно-правові акти, якими проголошуються такі основні права людини, як право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань, закріплюються гарантії їх здійснення та можливі випадки обмеження цих прав через те, що їх здійснення накладає особливі обов'язки і відповідальність, а також передбачаються заходи захисту журналістів та їх безпеки.

Важливою складовою нормативної основи професійної журналістської діяльності є Закон України «Про медіа» та інші закони України. Кількість законів України, нормами яких здійснюється правова регламентація професійної діяльності журналіста, зменшилася через визнання такими, що втратили чинність, окремих із них у зв'язку з набранням чинності Законом України «Про медіа». Проаналізовано внесені зазначеним Законом зміни до актів чинного законодавства України, спрямовані на його вдосконалення, приведення у відповідність до європейських стандартів, насамперед стандартів ЄС. Ці зміни

стосуються, зокрема, визначення поняття журналіста, його статусу, акредитації, прав і обов'язків, організації соціального захисту та особливостей трудових відносин.

До нормативної основи професійної діяльності журналіста також віднесено акти про морально-етичні засади такої діяльності, закріплені, зокрема, в Декларації принципів поведінки журналіста, Кодексі етики українського журналіста.

З'ясовано, що у чинному законодавстві України поняття журналіста закріплене тільки в абзаці десятому частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Встановлено спільні ознаки і відмінності у визначеннях поняття журналіста за попередньою і нинішньою редакціями абзацу десятого частини першої ст. 1 цього Закону, а також за спеціальними законами, які втратили чинність на підставі Закону України «Про медіа» №2849-IX від 13 грудня 2022 року.

Зі змісту абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» та інших статей цього Закону виокремлено такі основні ознаки професії журналіста: 1) професія журналіста належить до творчих професій, а сам журналіст – до категорії творчих працівників; 2) журналіст є працівником суб'єкта у сфері медіа 3) у разі укладання трудового договору з суб'єктом у сфері медіа журналіст має статус найманого працівника, що доповнюється елементами статусу державного службовця якщо журналіст працює в державному або комунальному суб'єкті у сфері медіа; 4) професійна діяльність журналіста полягає в тому, що він збирає, одержує, створює, редагує, поширює і забезпечує підготовку інформації для медіа; 5) статус журналіста підтверджується документом, виданим суб'єктом у сфері медіа, професійною чи творчою спілкою журналістів; 6) журналістом може бути лише працівник зареєстрованого медіа або член професійної чи творчої спілки журналістів.

З'ясовано, що за новою редакцією абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» статус журналіста мають більш вузьке коло осіб. Ідеться тільки про працівників офіційно зареєстрованих суб'єктів у сфері медіа, які отримали документ із зазначенням найменування та виду медіа, його ідентифікатору в Реєстрі суб'єктів у сфері медіа. Також, як і раніше, статус журналіста мають ті особи, які отримали відповідний документ професійної чи творчої спілки журналістів.

Запропоновано включити у визначення поняття журналіста в абзаці десятому частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» положення про підстави професійної діяльності журналіста – трудовий договір або цивільно-правовий договір. Таке доповнення дозволить чітко визначити галузеву природу відносин між журналістом і суб'єктом у сфері медіа – трудо-правову чи цивільно-правову. Це необхідно для вирішення питання про поширення на журналіста норм розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» зазначеного Закону.

Доведено доцільність доповнення розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» окремою статтею такого змісту: «На журналіста, який працює на умовах трудового договору із суб'єктом у сфері медіа, поширюється трудове законодавство з особливостями, передбаченими розділом IV цього Закону».

Визначено, що правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин включає такі елементи: трудова правосуб'єктність; основні права та обов'язки; юридичні гарантії прав; відповідальність за порушення прав і обов'язків.

Встановлено, що однією з особливостей юридичних прав та обов'язків як елементу правового статусу журналіста є включення до них як трудових прав і

обов'язків, якими чинним трудовим законодавством наділено всіх працівників, так і професійних прав та обов'язків, закріплених у спеціальних законах, які регулюють журналістську діяльність.

Доведено, що законодавче закріплення професійних прав та обов'язків журналіста потребує вдосконалення. З доповненням Законом України «Про медіа» розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» окремою статтею 11¹ «Права та обов'язки журналіста» відбулося певне дублювання його прав у нормах зазначеного Закону та Закону України «Про інформацію». З метою уникнення такого дублювання запропоновано виключити права журналіста із ст. 25 Закону України «Про інформацію», а також доповнити частину першу ст. 11¹ Закону окремим абзацом такого змісту: «Перелік прав журналіста, передбачений цією статтею, не є вичерпним. Права та свободи журналіста можуть бути обмежені лише законом».

Визначено, що закріплення прав і обов'язків журналіста у новій ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» потребує включення до цієї статті норми про відповідальність журналіста. Запропоновано доповнити ст. 11¹ цього Закону України окремою четвертою частиною такого змісту: «Журналіст несе відповідальність у межах чинного законодавства за перевищення своїх професійних прав і невиконання професійних обов'язків». Необхідною також є конкретизація норм про відповідальність журналіста у зазначеному Законі з урахуванням норм про відповідальність за порушення законодавства у сфері медіа розділу VIII Закону України «Про медіа».

Обґрунтовано доцільність доповнення переліку об'єктивних критеріїв (підстав) диференціації правового регулювання трудових відносин такими критеріями, як соціальна значимість професії та специфічні риси і умови професійної діяльності.

Встановлено, що особливості правового регулювання трудових відносин журналістів закріплені спеціальними нормами і зумовлені специфічними рисами та умовами журналістської діяльності, передбаченими ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів». Ідеться про особливості регулювання охорони праці, тривалості щорічної відпустки, заробітної плати, порядку відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умов їх діяльності в цих відрядженнях. Диференціація правової регламентації трудових відносин журналістів проявляється у встановленні додаткових гарантій і пільг нормами розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» цього Закону.

Доведено доцільність і необхідність закріплення на законодавчому рівні укладення контракту при прийнятті на роботу журналіста. В цей час укладання контракту з журналістом неможливе, оскільки це не передбачене законом. У зв'язку з цим пропонується доповнити Розділ IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» окремою статтею «Виникнення трудових відносин журналіста із суб'єктом у сфері медіа» такого змісту: «Трудові відносини журналіста із засобом масової інформації виникають на підставі укладення трудового договору (контракту). Трудовий договір із журналістом укладається в письмовій формі».

Обґрунтовано висновок, що недоліком окремих норм розділу IV Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів» про особливості трудових відносин журналістів є те, що ці норми не зазнали змін з моменту прийняття Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» від 23 вересня 1997 року і не враховують положення деяких законодавчих актів, прийнятих уже після набрання чинності цим Законом. У

зв'язку з цим запропоновано викласти частину першу ст. 13 Закону в новій редакції, внести зміни до частини другої ст. 13 цього Закону з метою приведення їх у відповідність до актів чинного законодавства України.

З'ясовано, що у ст. 13 «Охорона праці» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» не зазначається про гарантування одного з основних трудових прав журналістів – права на належні, безпечні і здорові умови праці. У зв'язку з цим запропоновано викласти частину першу ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів» в такій редакції: «Журналістам гарантується право на належні, безпечні і здорові умови праці. Охорона праці журналістів здійснюється відповідно до актів чинного законодавства України про охорону праці».

Встановлено, що на журналістів як суб'єктів трудових правовідносин поширюються норми трудового права про робочий час. Передбачена ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» така специфічна риса журналістської діяльності, як «неврегульована тривалість праці» суперечить міжнародно-правовим актам і актам національного законодавства, що передбачають обмеження максимальної тривалості робочого часу. У зв'язку з цим цю умову необхідно виключити зі ст. 12 Закону. Журналісту необхідно встановлювати такі режими робочого часу, які передбачають компенсацію за роботу понад установлені тривалості.

Зазначено про доцільність виключення зі ст. 13 Закону частини третьої про відпустки журналістів, оскільки зазначені норми не є складовою правового інституту «Охорона праці». Запропоновано доповнити розділ IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону окремою статтею 13¹ «Робочий час та час відпочинку журналістів».

Встановлено, що частиною першою ст. 15 Закону України суб'єктам у сфері медіа надається можливість відряджати журналістів для виконання

професійних завдань у місця надзвичайних подій «за умов гарантування відшкодувань, обов'язкових виплат і пільг, передбачених статтею 13 цього Закону, інших відшкодувань і виплат відповідно до законодавства про охорону праці та соціальний захист громадян», які у самій ст. 13 не встановлюються. Необхідно усунути прогалину у ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» щодо відшкодувань, обов'язкових виплат і пільг, тільки після цього посилання у ст. 15 на них буде доречним. У цьому випадку неконкретність зазначених норм порушує принцип юридичної визначеності як складової принципу верховенства права.

Доведено необхідність належного використання на практиці механізму договірного регулювання особливих і специфічних рис журналістської діяльності на основі системи колективних угод та договорів з урахуванням прямого законодавчого припису про це у низці статей Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів».

Обґрунтовано висновок про те, що норми про особливості правового регулювання трудових відносин журналістів доцільно закріпити в основному кодифікованому законодавчому акті трудового законодавства. У чинному КЗпП України відсутня глава про особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Окрема Книга з відповідною назвою була включена до проєктів Трудового кодексу України, зареєстрованих у Верховній Раді України. Тому норми про особливості правової регламентації трудових відносин журналіста варто було б закріпити в окремій главі цієї Книги разом з особливостями регулювання таких відносин інших творчих працівників.

Ключові слова: журналіст, професійна діяльність журналіста, Конституція України, міжнародно-правові акти, закони України, підзаконні нормативно-правові акти, колективні угоди, колективні договори, акти про

журналістську етику, трудові відносини, умови праці журналістів, дистанційна робота, міжнародне право, національне право.

SUMMARY

Opava N.G. Peculiarities of legal regulation of journalists' labour relations.

Qualifying scientific paper on manuscript rights. Thesis for a PhD degree in specialty 081–Law. – National University "Odesa Law Academy", Odesa, 2023.

The dissertation is the first special comprehensive study of the peculiarities of the legal regulation of journalists' labour relations, carried out on the basis of updated legislation in the domestic science of labour law.

The dissertation describes the normative basis of the journalist's professional activity, taking into account the provisions of the Law of Ukraine "On Media" dated December 13, 2022 No. 2849-IX, as well as the changes introduced by this Law to the acts of the current legislation.

It has been established that the normative basis of a journalist's professional activity consists of the Constitution of Ukraine, international legal acts, which declare such basic human rights as the right to freedom of thought and speech, to freely express one's views and beliefs, establish guarantees for their implementation and possible cases of restriction of these rights due to the fact that their implementation imposes special duties and responsibilities, as well as measures to protect journalists and their safety are foreseen.

The Law of Ukraine "On Media" and other laws of Ukraine are an important component of the regulatory framework of professional journalistic activity. The number of laws of Ukraine, the norms of which provide legal regulation of the journalist's professional activity, decreased due to recognition of some of them as having lost their validity in connection with the entry into force of the Law of Ukraine "On Media". The changes introduced by the said Law to the acts of the current legislation of Ukraine, aimed at its improvement and bringing it into line with European standards, primarily EU standards, have been analyzed. These changes concern, in

particular, the definition of the concept of a journalist, his status, accreditation, rights and obligations, the organization of social protection and the peculiarities of labour relations.

Acts on the moral and ethical principles of such activity, enshrined, in particular, in the Declaration of Principles of Journalist Conduct, the Code of Ethics of a Ukrainian Journalist are also included in the normative basis of a journalist's professional activity.

It was found that in the current legislation of Ukraine, the concept of a journalist is enshrined only in the tenth paragraph of the first part of Art. 1 of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists." The common features and differences in the definitions of the concept of journalist according to the previous and current editions of the tenth paragraph of the first part of the article 1 of this Law have been established, as well as under special laws that have become invalid on the basis of the Law of Ukraine "On Media" No. 2849-IX dated December 13, 2022.

From the content of the tenth paragraph of the first part of Art. 1 of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists" and other articles of this Law, the following main features of the profession of a journalist are distinguished: 1) the profession of a journalist belongs to the creative professions, and the journalist himself belongs to the category of creative employees; 2) the journalist is an employee of the subject in the field of media; 3) in the case of concluding an employment contract with a subject in the media sphere, the journalist has the status of an employee, supplemented by the elements of the status of a civil servant if the journalist works for a state or communal entity in the media sphere; 4) the professional activity of a journalist consists in the fact that he collects, receives, creates, edits, distributes and ensures the preparation of information for the media; 5) the status of a journalist is confirmed by a document issued by a subject in the field of media, a professional or creative union of journalists; 6) only an employee of a registered media or a member of a professional or creative union of journalists can be a journalist.

It was found that according to the new wording of the tenth paragraph of the first part of Art. 1 of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists" a narrower circle of persons has the status of a journalist. We are talking only about employees of officially registered subjects in the field of media, who received a document indicating the name and type of media, its identifier in the Register of subjects in the field of media. Also, as before, those persons who have received the relevant document from the professional or creative union of journalists have the status of a journalist.

It is proposed to include in the definition of the concept of journalist in the tenth paragraph of the first part of Art. 1 of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists" provisions on the basis of a journalist's professional activity – an employment contract or a civil law contract. Such an addition will make it possible to clearly define the sectoral nature of the relationship between a journalist and a subject in the media sphere – labour law or civil law. This is necessary to resolve the issue of extending the norms of Chapter IV "Organization of social protection of journalists and peculiarities of labour relations" of the said Law to journalists.

The expediency of supplementing Chapter IV "Organization of social protection of journalists and peculiarities of labour relations" of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists" with a separate article with the following content: "For a journalist who works under the terms of an employment contract with the subject in the field of media, labour legislation applies with the features provided in Chapter IV of this Law" is proved.

It was determined that the legal status of a journalist as a subject of labour relations includes the following elements: labour legal personality; basic rights and obligations; legal guarantees of rights; responsibility for violation of rights and obligations.

It has been established that one of the features of legal rights and obligations as an element of the legal status of a journalist is their inclusion of both labour rights and obligations, which are granted to all employees by the current labour legislation, and professional rights and obligations enshrined in special laws, which regulate journalistic activity.

It has been proven that the legislative consolidation of the journalist's professional rights and duties needs improvement. With the addition by the Law of Ukraine "On Media" of Chapter IV "Organization of Social Protection of Journalists and Peculiarities of Labour Relations" of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activities and Social Protection of Journalists" with a separate Article 11¹ "Rights and Obligations of Journalists" there was some duplication his rights in the norms of the said Law and the Law of Ukraine "On Information". In order to avoid such duplication, it is proposed to exclude the journalist's rights from Art. 25 of the Law of Ukraine "On Information", as well as supplement the first part of Art. 11¹ of the Law by separate paragraph with the following content: "The list of journalist's rights provided for in this article is not exhaustive. The rights and freedoms of a journalist can be limited only by law".

It was determined that the consolidation of the journalist's rights and duties in the new Art. 11¹ of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists" requires the inclusion of the norm on the journalist's responsibility in this article. It is proposed to supplement Art. 11¹ of this Law of Ukraine with a separate fourth part of the following content: "A journalist is responsible within the limits of current legislation for exceeding his professional rights and failing to fulfill professional duties". It is also necessary to specify the norms on the journalist's responsibility in the aforementioned Law, taking into account the norms on responsibility for violations of legislation in the field of media of Chapter VIII of the Law of Ukraine "On Media".

The expediency of supplementing the list of objective criteria (grounds) for differentiating the legal regulation of labour relations with such criteria as the social

significance of the profession and specific features and conditions of professional activity is substantiated.

It was established that the peculiarities of the legal regulation of the labour relations of journalists are fixed by special norms and determined by the specific features and conditions of journalistic activity provided for in Art. 12 of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists". It is about the peculiarities of regulation the occupational health, the duration of annual leave, wages, the order of journalists' trips to the places of emergency events and the conditions of their activities in these trips. Differentiation of the legal regulation of journalists' labour relations is manifested in the establishment of additional guarantees and benefits by the norms of Chapter IV "Organization of social protection of journalists and peculiarities of labour relations" of this Law.

The expediency and necessity of establishing a contract at the legislative level when hiring a journalist has been proven. At this time, concluding a contract with a journalist is impossible, as it is not provided for by law. In this regard, it is proposed to supplement Chapter IV "Organization of social protection of journalists and peculiarities of labour relations" of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists" with a separate article "Emergence of labour relations between a journalist and a subject in the field of media" with the following content: "The journalist's employment relationship with the mass media arises on the basis of the conclusion of an employment contract (contract). An employment contract with a journalist is concluded in writing".

The conclusion is substantiated that the deficiency of certain norms of Chapter IV of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activities and Social Protection of Journalists" on the peculiarities of journalists' labour relations is that these norms have not undergone changes since the adoption of the Law of Ukraine "On State Support of Mass Media Information and Social Protection of

Journalists" dated September 23, 1997 and do not take into account the provisions of some legislative acts adopted after this Law entered into force. In this regard, it is proposed to set out the first part of Art. 13 of the Law in the new edition, to make changes to the second part of Art. 13 of this Law in order to bring them into line with the acts of the current legislation of Ukraine.

It was found that in Art. 13 "Occupational Health" of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists" does not mention the guarantee of one of the basic labour rights of journalists – the right to proper, safe and healthy working conditions. In this regard, it is proposed to set out the first part of Art. 13 of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activities and Social Protection of Journalists" as follows: "Journalists are guaranteed the right to proper, safe and healthy working conditions. The labour protection of journalists is carried out in accordance with the acts of the current legislation of Ukraine on occupational health".

It has been established that journalists, as subjects of labour relations, are subject to the norms of labour law on working hours. Provided by Art. 12 of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists", such a specific feature of journalistic activity as "unregulated working hours" contradicts international legal acts and acts of national legislation that provide for the limitation of the maximum duration of working hours. In this regard, this condition must be excluded from Art. 12 of the Law. It is necessary to establish such regimes of working hours, which provide for compensation for work exceeding the established duration for a journalist.

It is noted about the expediency of the exclusion of the third part of the Law on journalists' vacations from Art. 13, since the specified norms are not part of the "Occupational Health" legal institute. It is proposed to supplement Chapter IV "Organization of social protection of journalists and peculiarities of labour relations" of the Law with a separate article 13¹ "Working time and rest time of journalists".

It is established that according to the first part of Art. 15 of the Law of Ukraine, subjects in the field of media are given the opportunity to send journalists to carry out professional tasks to places of extraordinary events "under the conditions of guaranteeing compensations, mandatory payments and benefits provided for in Article 13 of this Law, other compensations and payments in accordance with the legislation on labour protection and social protection of citizens", which are not installed in the very article 13. It is necessary to eliminate the gap in Art. 13 of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists" regarding compensations, mandatory payments and benefits, only after this reference in Art. 15 on them will be appropriate. In this case, the imprecision of the specified norms violates the principle of legal certainty as a component of the principle of the rule of law.

The necessity of proper use in practice of the mechanism of contractual regulation of special and specific features of journalistic activity based on the system of collective agreements and contracts, taking into account the direct legislative prescription about this in a number of articles of the Law of Ukraine "On State Support of the Media, Guarantees of Professional Activity and Social Protection of Journalists", has been proved.

The conclusion that the norms on the peculiarities of the legal regulation of journalists' labour relations should be established in the main codified legislative act of labour legislation is substantiated. In the current Labour Code of Ukraine, there is no chapter on the peculiarities of regulating labour relations with the participation of certain categories of employees and employers. A separate Book with the corresponding title was included in the draft Labour Code of Ukraine, registered in the Verkhovna Rada of Ukraine. Therefore, the rules on the specifics of the legal regulation of a journalist's labour relations should be fixed in a separate chapter of this Book together with the specifics of the regulation of such relations of other creative workers.

Key words: journalist, journalist's professional activity, Constitution of Ukraine, international legal acts, laws of Ukraine, by-laws, collective agreements,

collective contracts, acts on journalistic ethics, labour relations, working conditions of journalists, remote work, international law, national law.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Опара Н.Г. Поняття та правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №1. С. 185-188. http://lsej.org.ua/1_2023/43.pdf
2. Опара Н.Г. Нормативна основа професійної діяльності журналіста. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2023. Вип. 1. С. 50-56. <http://law.stateandregions.zp.ua/issue-1-2023>
3. Опара Н.Г. Особливості окремих умов праці журналістів. *Київський часопис права*. 2023. №1. С. 112-118. <http://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/issue/view/9>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Опара Н.Г. Журналісти як особливі суб'єкти трудових правовідносин. *Правове життя сучасної України: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) /відп. ред. М. Р. Аракелян. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. С. 227-229.*
5. Опара Н.Г. Правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 травня 2020 р.) /за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2020. С. 73-75.*
6. Опара Н.Г. Основні трудові права та обов'язки журналіста як елемент його правового статусу. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України): матеріали*

Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.). Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. С. 524-527.

7. Опара Н.Г. Щодо особливостей регулювання трудових відносин за участю журналістів. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку*: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, К.В. Савон та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т.2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2012. С. 211-213.

8. Опара Н.Г. Особливості журналістської діяльності в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 03 червня 2022 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 388-390.

9. Опара Н.Г. Підстави виникнення трудових правовідносин із журналістом. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 607-609.

10. Опара Н.Г. Особливості правового регулювання заробітної плати журналістів. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 523-525.

11. Опара Н.Г. Порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня

2023 р.) [Електронне видання] /укл. А.А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С. 139-142.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ЖУРНАЛІСТИ ЯК ОСОБЛИВІ СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	12
1.1. Нормативна основа професійної діяльності журналіста	12
1.2. Поняття та правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин.....	32
1.3. Специфічні риси та умови журналістської діяльності як підстави диференціації правового регулювання трудових відносин журналістів.....	62
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ УМОВ ПРАЦІ ЖУРНАЛІСТІВ.....	74
2.1. Підстави виникнення трудових правовідносин журналістів	74
2.2. Робочий час і час відпочинку журналістів	91
2.3. Охорона праці журналістів	105
2.4. Заробітна плата журналістів	116
2.5. Порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях.....	127
2.6. Колективно-договірне регулювання умов праці журналістів	137
ВИСНОВКИ	151
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:	163
ДОДАТОК	187

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Серед різних професій професія журналіста вирізняється унікальністю та універсальністю. Люди, які обрали цю професію, завжди перебувають у центрі різноманітних подій, володіють великим обсягом інформації, новин, які мають оперативно та об'єктивно висвітлювати у медіа. Журналіст має задовольняти інформаційні потреби суспільства, поширювати достовірну інформацію та дотримуватися професійних стандартів і норм журналістської етики. Враховуючи значимість і важливість цієї професії як за мирних часів, так і в умовах воєнного стану, чинним законодавством журналіста наділено особливими правами і свободами, що свідчать про його важливу роль у демократичному суспільстві. Враховуючи це, журналісти мають спеціальний правовий статус, який потребує належного нормативного закріплення.

Водночас професія журналіста передбачає не тільки права, свободи та обов'язки, закріплені у відповідних нормативно-правових актах, але й моральні обов'язки та високу соціальну відповідальність перед громадянами та суспільством.

У теперішній час теоретичні та практичні проблеми правової регламентації професійної діяльності журналіста набули особливої актуальності у зв'язку з прийняттям Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX [129], який набрав чинності 31 березня 2023 року, крім випадків, передбачених розділом X «Прикінцеві та перехідні положення» цього Закону. Законом України «Про медіа» визнано такими, що втратили чинність низку законів, а також внесено зміни до актів чинного законодавства, що регламентують професійну діяльність журналіста. У зв'язку з цим потребують спеціального аналізу зміни, що відбулися в її правовому регулюванні. Актуальним залишається питання про вдосконалення чинного законодавства України в цій сфері з урахуванням міжнародних та європейських стандартів.

Окремі аспекти нормативного регулювання професійної діяльності журналістів досліджуються, зокрема, у працях А.С. Бондарчук, К.М. Буряк, Н.М. Камінської, О.С. Демчука, О.О. Довганя, О.М. Макеєвої, В.І. Павликівського, Ю.В. Полякової, М.М. Олашин, О.В. Острогляда та ін. Актуальним напрямом досліджень у цій сфері є питання дотримання журналістської етики, що аналізуються Г.І. Старковою, Н.В. Яресько, О.М. Афанасьєвою та ін.

Специфічні риси та умови журналістської діяльності потребують спеціальних правових, адміністративних та практичних заходів захисту журналістів. Такі заходи передбачені міжнародно-правовими актами, актами чинного законодавства України та практикою журналістської діяльності. Важливу роль у захисті журналістів відіграють трудове законодавство та законодавство про працевлаштування, метою яких є захист журналістів від незаконних звільнень, інших порушень трудових прав, а також від небезпечних умов праці, через які вони можуть зазнати неправомірного тиску, що змушуватиме відступитися від прийнятих журналістських етичних норм і стандартів.

Чинним законодавством передбачені особливості трудових відносин журналістів, обумовлені специфікою журналістської діяльності. Журналіст як суб'єкт трудових правовідносин має певний правовий статус, який до цього часу ще не був предметом дослідження у вітчизняній науці трудового права. У зв'язку з цим теоретичні та практичні питання правового регулювання трудових відносин журналістів потребують окремої уваги та спеціального комплексного дослідження.

Таким чином, вибір теми дослідження зумовлюється необхідністю розвитку науки трудового права в частині правового регулювання трудових відносин журналістів, удосконалення чинного законодавства України в цій сфері та практики його застосування.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.

Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Функціонування трудового права та права соціального забезпечення в умовах інтеграційного розвитку України» на 2016-2020 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Проблеми забезпечення трудових та інших соціальних прав у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове та соціальне життя України у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки (державний реєстраційний номер 0122U000266).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин журналістів, внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства України в цій сфері.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації вирішувалися такі завдання:
 охарактеризувати нормативну основу професійної діяльності журналіста;
 визначити поняття та ознаки професії журналіста;
 розглянути правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин;

виокремити критерії диференціації правового регулювання трудових відносин журналістів, розкрити їх зміст та форми прояву;

охарактеризувати підстави виникнення трудових правовідносин журналістів;

розглянути особливості правового регулювання робочого часу і часу відпочинку журналістів;

з'ясувати особливості правового регулювання охорони праці журналістів;
визначити особливості правового регулювання заробітної плати журналістів;

розглянути порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях;

охарактеризувати колективно-договірне регулювання умов праці журналістів;

сформулювати конкретні пропозиції про вдосконалення чинного законодавства України в частині регулювання трудових відносин журналістів з урахуванням специфіки журналістської діяльності.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини із професійної діяльності журналіста.

Предметом дослідження є особливості правового регулювання трудових відносин журналістів.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження.

За допомогою діалектичного методу було досліджено проблеми правового регулювання трудових відносин журналістів у їх взаємозв'язку (розділи 1, 2). Застосування історично-правового методу дозволило проаналізувати нормативну основу журналістської діяльності у міжнародно-правових актах і актах національного законодавства (підрозділ 1.1). Формально-логічний метод та метод системно-структурного аналізу використовувалися при визначенні поняття та ознак професії журналіста і журналістської діяльності (підрозділ 1.2), дослідженні особливостей правового регулювання окремих умов праці журналістів (підрозділи 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6). Порівняльно-правовий метод використовувався при зіставленні принципів журналістської діяльності,

закріплених у міжнародних актах та актах чинного законодавства України (підрозділ 1.1) За допомогою методу теоретико-правового моделювання сформульовано пропозиції про вдосконалення актів чинного законодавства України в частині закріплення правового статусу журналіста як суб'єкта трудових правовідносин, правового регулювання трудових відносин журналістів (розділи 1, 2).

Нормативну основу дисертаційної роботи становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, акти чинного законодавства України та окремих зарубіжних країн, акти про морально-етичні засади журналістської діяльності.

Доктринальну базу дослідження складають наукові праці українських та зарубіжних учених у галузі теорії права, конституційного права, трудового права, права соціального забезпечення, інших галузей системи права України.

Емпіричну основу дослідження складають рішення Європейського суду з прав людини, рішення Конституційного Суду України, постанови Верховного Суду, акти соціального діалогу, статистичні дані за 2018-2023 рр.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням особливостей правового регулювання трудових відносин журналістів, виконаним на підґрунті оновленого законодавства в цій сфері.

У дисертаційному дослідженні отримані такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

охарактеризовано нормативну основу професійної діяльності журналіста з урахуванням положень Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX, а також змін, внесених цим Законом до актів чинного законодавства України;

встановлено, що в індивідуальних трудових правовідносинах журналіст має статус найманого працівника, на якого повністю поширюється трудове

законодавство України. Водночас трудовправовий статус журналістів як найманих працівників у державних та комунальних суб'єктах у сфері медіа доповнюється окремими елементами статусу державного службовця, що проявляється у зарахуванні стажу та прирівнянні розміру заробітної плати (ст.ст. 12, 14 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста»);

визначено критерії диференціації правового регулювання трудових відносин журналістів, у тому числі передбачені Законом України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», розкрито їх зміст та форми прояву;

виокремлено та охарактеризовано елементи правового статусу журналіста як суб'єкта трудових правовідносин, до яких віднесено: трудову правосуб'єктність журналіста; основні права та обов'язки журналіста; юридичні гарантії прав журналіста; відповідальність журналіста за порушення обов'язків;

обґрунтовано доцільність укладання контрактної форми трудового договору з журналістом при прийнятті на роботу з метою більш повного врахування специфіки журналістської діяльності, інтересів журналіста та суб'єкта у сфері медіа, встановлення додаткових заходів захисту журналіста в умовах кризових ситуацій, гарантій його професійної діяльності;

зроблено висновок, що передбачена ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів» така специфічна риса журналістської діяльності, як «неврегульована тривалість праці» суперечить міжнародно-правовим актам, зокрема, ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу, Директиві (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, та актам національного законодавства, що закріплюють обмеження максимальної тривалості робочого часу;

вдосконалено:

законодавче визначення поняття журналіста в частині зазначення про підстави виникнення та існування його трудових правовідносин із суб'єктом у сфері медіа;

наукові положення про права та обов'язки журналіста як елемента його правового статусу в частині виокремлення серед них трудових прав і обов'язків, передбачених чинним трудовим законодавством, і професійних прав і обов'язків, передбачених законами України «Про інформацію» та «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста»;

положення про окремі умови праці журналістів, зокрема, в частині необхідності правової регламентації робочого часу як невід'ємної ознаки трудових відносин, гарантування гідної заробітної плати, належних, безпечних і здорових умов праці;

науковий підхід до колективно-договірного регулювання умов праці журналістів у частині визначення правової природи колективних угод та договорів і обґрунтування необхідності закріплення в галузевих, територіальних угодах, колективних договорах особливостей оплати праці, охорони праці журналістів, відшкодувань, заохочень і пільг журналістам, які виконують (виконували) службові обов'язки в небезпечних для життя та здоров'я умовах;

дістало подальшого розвитку:

наукові положення про відповідність актів чинного законодавства України міжнародно-правовим актам про захист і безпеку журналістів із внесенням конкретних пропозицій щодо вдосконалення національної юридичної практики в цій сфері;

науковий підхід до визначення основних ознак професії журналіста, виходячи зі змісту абзацу десятого (в редакції Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX) частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста»;

наукові положення про підстави виникнення трудових правовідносин журналістів у частині укладення трудового договору про дистанційну роботу і трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання трудових відносин журналістів;

правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України про професійну діяльність журналістів, захист їх прав та інтересів;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування чинного законодавства України в частині регулювання трудових відносин журналістів;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Регулювання трудових відносин окремих категорій працівників», розробці програм навчальних дисциплін, методичних рекомендацій, підготовці підручників, навчальних посібників, тематики курсових робіт із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на міжнародних науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 15 травня 2020 року); XI Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 27 травня 2020 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Наука та суспільне життя

України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)» (м. Одеса, 21 травня 2021 року); Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 24 травня 2021 року); Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 03 червня 2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)» (м. Одеса, 17 червня 2022 року); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 28 квітня 2023 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 року).

Публікації. Основні теоретичні положення, наукові висновки та практичні рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені у 11 наукових публікаціях, із них 3 наукові статті, опубліковані у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, а також 8 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені об'єктом, предметом, метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (203 найменування), додатку. Загальний обсяг дисертації становить 190 сторінок, з яких основного тексту – 162 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ЖУРНАЛІСТИ ЯК ОСОБЛИВІ СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1.1. Нормативна основа професійної діяльності журналіста

У літературі окремі аспекти правової регламентації професійної діяльності журналістів досліджуються, зокрема, у працях Н.М. Камінської, О.О. Довганя [40; 31], О.С. Демчука [25], О.М. Макєєвої [62], Nordenstreng K., Topuz H. [70], Ю.В. Полякової, М.М. Олашин [87], О.В. Острогляда [83] та ін. Актуальним напрямом досліджень у цій сфері є питання дотримання журналістської етики. Так, Г.В. Старкова, К.В. Яресько і О.М. Афанасьєва аналізують ситуацію з дотриманням журналістської етики у традиційних (телебаченні, радіо, пресі) та нових (інтернет- або онлайн-виданнях) медіа (засобах масової інформації) України [174].

Ще одним напрямом досліджень у цій сфері є питання протидії перешкоджанням законній діяльності журналіста [141] і відповідальності за кримінальні правопорушення [84; 9; 6] та ін. Водночас нормативна основа професійної журналістської діяльності у цей час потребує спеціального комплексного дослідження на підставі оновленого законодавства в цій сфері.

Нормативне регулювання професійної журналістської діяльності ґрунтується, насамперед, на положеннях Конституції України.

Відповідно до частини першої ст. 34 Конституції України «кожному гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань» [52]. У частині другій цієї статті закріплене «право кожного вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір» [52]. Частиною третьою передбачені випадки обмеження здійснення цих прав.

Як відзначають Г.І. Чанишева і Р.І. Чанишев, «стаття 34 Конституції України відповідає міжнародним стандартам прав людини, зокрема ст. 19 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права» [192, с.43].

Згідно з частиною третьою ст. 15 Конституції України цензура заборонена.

Складовою нормативної основи професійної журналістської діяльності є міжнародно-правові акти, зокрема, акти ООН, Ради Європи, Європейського Союзу. Відповідно до ст. 19 Загальної декларації прав людини «кожна людина має право на свободу переконань і на вільне їх виявлення; це право включає свободу безперешкодно дотримуватися своїх переконань та свободу шукати, одержувати і поширювати інформацію та ідеї будь-якими засобами і незалежно від державних кордонів» [36].

У частині першій ст. 19 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права закріплене право кожної людини безперешкодно дотримуватися своїх поглядів. Відповідно до частини другої цієї статті «кожна людина має право на вільне вираження свого погляду; це право включає свободу шукати, одержувати і поширювати будь-яку інформацію та ідеї, незалежно від державних кордонів, усно, письмово чи за допомогою друку або художніх форм вираження чи іншими способами на свій вибір» [69].

Водночас користування зазначеними правами, як відзначається в частині третій цієї статті, накладає особливі обов'язки і особливу відповідальність. Воно може бути пов'язане з певними обмеженнями, які, однак, мають встановлюватися законом і бути необхідними: а) для поважання прав і репутації інших осіб; б) для охорони державної безпеки, громадського порядку, здоров'я чи моральності населення.

В умовах повномасштабної російської агресії особливе значення мають положення міжнародно-правових актів про захист і безпеку журналістів.

У ст. 79 Першого додаткового протоколу до Женевських конвенцій від 12 серпня 1947 року, що стосується захисту жертв міжнародних збройних конфліктів, від 08 червня 1977 року [32] передбачені заходи щодо захисту

журналістів. Відповідно до частини першої цієї статті «журналісти, які перебувають у небезпечних професійних відрядженнях у районах збройного конфлікту, розглядаються як цивільні особи у значенні пункту 1 статті 50» [32].

У частині другій зазначеної статті йдеться про те, що журналісти як цивільні особи користуються захистом згідно з Конвенцією ООН про поліпшення долі поранених і хворих у діючих арміях від 12.08.1949 [49], Конвенцією ООН про поліпшення долі поранених, хворих та осіб, які зазнали корабельної аварії, зі складу збройних сил на морі від 12.08.1949 [50], Женевською конвенцією про поводження з військовополоненими від 12.08.1949 [35], Конвенцією про захист цивільного населення під час війни від 12.08.1949 [48] й цим Протоколом за умови, що вони не чинять дій, несумісних з їх статусом цивільних осіб, і без шкоди праву воєнних кореспондентів, акредитованих при збройних силах, на статус, передбачений статтею 4 а (4) Женевської конвенції про поводження з військовополоненими.

У ст. 10 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод закріплені норми про свободу вираження поглядів. Згідно з частиною першою цієї статті «кожен має право на свободу вираження поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів» [33]. Ця стаття не перешкоджає державам вимагати ліцензування діяльності радіомовних, телевізійних або кінематографічних підприємств.

У частині другій цієї статті закріплюються виняткові випадки обмеження зазначених прав. Йдеться про те, що «здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб» [33]. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави.

Як зазначається у п. 8 Резолюції Парламентської асамблеї Ради Європи №1003 (1993) «право на інформацію – одне з основоположних прав, якому надається велике значення в практиці Європейської комісії та Європейського суду з прав людини за статтею 10 Європейської конвенції з прав людини; воно закріплено й у статті 9 Європейської конвенції про транскордонне телебачення, а також в усіх демократичних конституціях» [144].

У ст. 11 Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року [189] проголошені свобода вираження поглядів та свобода інформації. Відповідно до частини першої цієї статті «кожна людина має право на вираження своїх поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, отримувати та розповсюджувати інформацію та ідеї без будь-якого втручання державних органів та незалежно від державних кордонів» [189]. У частині другій зазначається про те, що дотримуються свобода та плюралізм засобів масової інформації.

Потрібно враховувати, що Хартія була урочисто проголошена на засіданні Європейської Ради 7 грудня 2000 року в Ніцці, проте набрала повної юридичної сили лише з набранням чинності Лісабонським договором 01 грудня 2009 року.

У літературі також підкреслюється значення декларацій та рекомендацій Комітету міністрів Ради Європи, резолюцій Парламентської асамблеї Ради Європи у міжнародно-правовому регулюванні суспільних відносин у сфері професійної діяльності журналістів [31]. Ідеться, зокрема, про Резолюцію Парламентської Асамблеї Ради Європи №1239 «Свобода вираження поглядів та переконань і функціонування парламентської демократії в Україні» від 25 січня 2001 року [145], Резолюцію Парламентської Асамблеї Ради Європи №1636 «Показники демократії в медіа» (2008) [147], Декларацію Комітету міністрів Ради Європи «Про захист журналістів в умовах конфліктів і тиску» від 03 травня 1996 року [21], Декларацію Комітету міністрів «Щодо захисту та сприяння розслідувальній журналістиці», ухвалену 26 вересня 2007 року [22], та ін.

Так, у п. 1 Резолюції Парламентської Асамблеї Ради Європи №1239 (2001) зазначається, що «хоча Асамблея віддає належне різним заходам, яких упродовж останніх десяти років вживає Україна для забезпечення основних прав людини і свобод, у тому числі в галузі свободи вираження поглядів та переконань, вона стурбована залякуванням, неодноразовими проявами нападів та вбивствами журналістів в Україні та постійним зловживанням владою з боку компетентних органів влади в Україні стосовно свободи вираження поглядів та переконань» [189].

Асамблея звернулася до відповідних органів влади України вжити з метою удосконалення загальної структури, в рамках якої функціонують засоби масової інформації, та з подальшою метою створення підґрунтя для стабільної і необоротної демократизації в галузі засобів масової інформації низку наступних дій: невідкладне і прозоре розслідування усіх випадків насильства і смерті журналістів; негайне скасування положень і практики, що дозволяє позасудове закриття засобів масової інформації та припинення трансляції; прийняття без будь-яких зволікань змін до законодавства стосовно штрафів чи відшкодування заклеп та декриміналізації клепту та ін.

У Резолюції Парламентської Асамблеї Ради Європи №1636 «Показники демократії в медіа» (2008) Парламентська Асамблея пропонує національним парламентам регулярно проводити об'єктивний та порівняльний аналіз ситуації в медіа в своїх країнах, з метою виявлення недоліків у їх національному законодавстві та медіа-політиці, та вжити відповідних заходів для їх виправлення [147].

Окрему увагу варто звернути на пункти 8.11 і 8.12 п. 8 Резолюції №1636. У підп. 8.11 зазначається, що «журналісти повинні мати відповідні трудові угоди з належним рівнем соціального захисту, щоб їх неупередженість та незалежність не наражалися на загрозу підкупу». У підп. 8.12 ідеться про те, що «журналістів не належить обмежувати в утворенні професійних об'єднань, як от профспілок, для колективного захисту інтересів» [147].

У Декларації Комітету міністрів Ради Європи «Про захист журналістів в умовах конфліктів і тиску» від 03 травня 1996 року Комітет міністрів Ради Європи засудив зростаючу кількість убивств, зникнень та інших атак на журналістів і вважає їх також атаками на вільну та безперешкодну журналістську діяльність. Комітет міністрів урочисто підтвердив, що «всі журналісти, які працюють в умовах конфліктів і тиску, без винятку, мають право на повноцінний захист, що передбачається чинним міжнародним гуманітарним правом, Європейською конвенцією з прав людини й іншими міжнародними документами з прав людини» [21].

Рекомендацією Комітету Міністрів Ради Європи №R (96) 4 «Про захист журналістів в умовах конфліктів і тиску» від 3 травня 1996 року було доповнено основні принципи захисту журналістів в умовах конфліктів і тиску. У трьох главах А, В та С Рекомендації сформульовані принципи захисту фізичної безпеки журналістів, принципи, що стосуються прав і умов роботи журналістів, які працюють за умов конфліктів і тиску, принцип розслідування інцидентів з порушенням фізичної недоторканості журналістів [149].

Зокрема, у главі В передбачені принципи захисту журналістів, які працюють в умовах конфліктів і тиску, що стосуються прав й умов роботи журналістів, щодо: інформації, пересування й листування; конфіденційності джерел; засобів зв'язку; контролювання обмежень; захисту і допомоги; недискримінації; доступу до території держави; застосування систем акредитації [149].

Важливе значення у міжнародно-правовому регулюванні журналістської діяльності мають Рекомендація Парламентської асамблеї Ради Європи №1706 «ЗМІ і тероризм» (2005) [151], Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи №1438 «Свобода преси і умови роботи журналістів у зонах конфліктів» (2005) [146], Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи «Про захист свободи вираження поглядів та інформації в кризові часи», ухвалена Комітетом міністрів 26 вересня 2007 року [150], Декларація Комітету міністрів Ради Європи «Про

захист журналістики і безпеку журналістів та інших медіа учасників» від 30 квітня 2014 року [23], Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи №2035 «Захист безпеки журналістів та свобода медіа в Європі» (2015) [148], Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи «Щодо захисту журналістики й безпеки журналістів та інших медіа учасників», ухвалена Комітетом міністрів 13 квітня 2016 року на 1253-му засіданні постійних представників міністрів [152], та ін.

Так, у Декларації Комітету міністрів Ради Європи «Про захист журналістики і безпеку журналістів та інших медіа учасників», прийнятій Комітетом міністрів 30 квітня 2014 року на 1198-му засіданні постійних представників міністрів, знову звертається увага на те, що «право на свободу слова, отримання й поширення інформації, ідей і поглядів без втручання гарантується статтею 10 Європейської конвенції з прав людини; це один з основних принципів, на яких ґрунтується демократичне суспільство» [23].

Європейський суд з прав людини постановив, що роль, яку відіграють журналісти в демократичному суспільстві, надає їм певний додатковий захист відповідно до статті 10 Конвенції. Реалізація права на свободу медіа, зокрема щодо питань, які становлять серйозне занепокоєння для громадськості, також передбачає певні обов'язки та відповідальність. Гарантії, що передбачаються журналістам статтею 10 щодо висвітлення питань, які становлять загальний інтерес, регулюються умовою, що журналісти діють добросовісно з метою надання точної й надійної інформації відповідно до журналістської етики (п. 5 Декларації).

У п. 15 Резолюції Парламентської асамблеї Ради Європи №2035 «Захист безпеки журналістів та свобода медіа в Європі» (2015) зазначається, що «хоча свобода медіа широко проголошена в Європі, Асамблея шкодує, що вона часто зазнає обмежень через обмеження свободи та безпеки журналістів. Небезпека для журналістів – чи то фізична, фінансова, загроза для їхнього життя чи комбінація цих декількох факторів обмежує журналістську свободу та впливає

на результати роботи журналістів, інколи змушуючи їх задовольняти вимоги редакторів, видавців, власників, рекламодавців, політиків та інших» [148].

У п. 1 Рекомендації CM/Rec(2016) 4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Щодо захисту журналістики й безпеки журналістів та інших медіа учасників», ухваленій Комітетом міністрів 13 квітня 2016 року на 1253-му засіданні постійних представників міністрів, відзначається, що «тривожним і неприйнятним є те, що журналісти й інші медіа учасники в Європі все частіше стають об'єктами погроз, утисків, переслідувань, залякувань, безпідставного позбавлення волі, фізичних нападів, катувань і навіть убивств через проведення ними розслідувань, висловлення власної думки чи висвітлення певних тем, особливо коли це стосується зловживання владою, корупції, порушень прав людини, злочинної діяльності, тероризму та фундаменталізму» [152].

Далі Комітет міністрів закликає терміново, рішуче й системно реагувати на факти того, що журналістів та інших медіа учасників часто виокремлюють за ознакою їхньої статі, гендерної приналежності, сексуальної орієнтації, етнічної належності, релігії, належності до меншин або іншими специфічними ознаками, що може призвести до їхньої дискримінації та створити небезпеку в ході їхньої роботи. Комітет міністрів зазначає, що «журналістки та інші медіа учасниці можуть опинитися в особливій небезпеці, що пов'язана із гендером. Зокрема, вони можуть зазнавати сексистського, жіноконенависницького або іншого принизливого поводження, піддаватися погрозам, залякуванням, домаганням, сексуальній агресії та насильству. Ці порушення все більше поширюються в мережі Інтернет» [152].

У Додатку до Рекомендації CM/Rec(2016)4 сформульовані вказівки для вирішення складного проблемного завдання – «гарантувати ефективний захист журналістики і безпеку журналістів та інших медіа учасників, що вимагає від держав-членів цілісних, взаємодоповнюваних стратегій» [152]. Ці вказівки, що ґрунтуються на принципах, які викладені в цьому Додатку і які є невід'ємною частиною цієї Рекомендації, охоплюють чотири напрями: запобігання, захист,

притягнення до відповідальності (з особливим наголосом на безкарність) та інформування, навчання й підвищення загального рівня обізнаності. У Додатку запропоновані конкретні вказівки, що передбачають відповідні зобов'язання у вигляді правових, адміністративних та практичних заходів, яких рекомендовано вжити державам-членам.

Особливу увагу варто звернути на положення п. 2 Додатку про необхідність належної уваги до важливості трудового законодавства та законодавства щодо працевлаштування, щоб «захистити журналістів та інших учасників медіа від незаконних звільнень або покарань, а також від небезпечних умов праці, через які вони можуть зазнати неправомірного тиску, що змушуватиме відступитися від прийнятих журналістських етичних норм і стандартів» [152].

У Рекомендації CM/Rec(2016)4 зазначається про необхідність незалежного перегляду законодавчої бази по суті, «щоб переконатися, що гарантії здійснення права на свободу вираження поглядів є непорушними та дієвими і що законодавство підкріплене ефективним механізмом впровадження» [152]. Такі перегляди не повинні бути одноразовими. Після першого поверхового перегляду необхідно регулярно проводити наступні. Перегляди законодавства і практики його застосування необхідні для встановлення їх відповідності європейським і міжнародним стандартам прав людини, включаючи виконання всіх відповідних позитивних зобов'язань державами, а також повинні включати відповідні рекомендації, зроблені на основі ключових висновків.

Такі перегляди повинні охоплювати чинне законодавство й проекти законів, зокрема щодо тероризму, екстремізму й національної безпеки, та будь-які інші закони, що стосуються права на свободу вираження поглядів журналістів та інших учасників медіа й будь-яких інших прав, які є важливими для гарантування ефективного здійснення права на свободу вираження поглядів.

Рекомендацією CM/Rec(2016)4 передбачається, що «перегляд законодавства може проводити як один, так і декілька відповідних

новостворених чи наявних незалежних органів, які для цього мають достатні повноваження та ресурси» [152]. Національним органам рекомендовано якомога швидше створити сприятливі умови для проведення таких переглядів, які б уможливили ретельний нагляд за цим процесом з боку громадськості й підготовку рекомендацій організаціями й експертами, які діють незалежно від урядового, політичного, релігійного, комерційного чи іншого упередженого впливу. Наглядовим органом або наглядовими органами, може бути національна комісія з прав людини, уповноважений з прав людини і/або інший незалежний орган, створений з конкретною метою, що описана вище.

Рекомендовано надати наглядовому органу (наглядовим органам) чіткі повноваження щодо збору, отримання й використання інформації з будь-якого джерела, а також надання оптимального доступу до документів і посадових осіб в усіх гілках державної влади. Процес перегляду повинен бути прозорим та включати громадські слухання, які сприяють повному та активному залученню громадянського суспільства, в тому числі представників журналістських організацій, ЗМІ та інших зацікавлених сторін.

В Україні відсутній спеціальний наглядовий орган, який би здійснював періодичний перегляд чинних законів і проєктів законів, які стосуються права на свободу вираження поглядів журналістів та інших учасників медіа й будь-яких інших суміжних прав. За відсутності такого органу функцію перегляду законодавства та практики його застосування в означеній сфері можливо було б покласти на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Нормами розділу IV Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [107] передбачені повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Проте серед закріплених у статтях 13 і 14 прав та обов'язків Уповноваженого відсутні зазначені вище повноваження здійснення перегляду відповідних законів і проєктів законів.

Що стосується оптимального доступу до документів і посадових осіб в усіх органах державної влади для проведення перегляду законів та законопроєктів, то

таке право впливає зі змісту п. 5 частини першої ст. 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», яким передбачено право Уповноваженого на «ознайомлення з документами, у тому числі тими, що містять інформацію з обмеженим доступом, та отримання їх копій в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, органах прокуратури, включаючи справи, які знаходяться в судах» [107].

Водночас у ст. 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» чітко не передбачені права щодо збору, отримання й використання інформації з будь-якого джерела для перегляду законів та законопроектів. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити частину першу ст. 13 Закону окремим пунктом такого змісту: «збирати, отримувати та використовувати інформацію з будь-якого джерела».

Що стосується пропозицій про вдосконалення законодавства у сфері захисту права на свободу вираження поглядів журналістів та інших учасників медіа й будь-яких інших прав, які є важливими для гарантування ефективного здійснення права на свободу вираження поглядів, то таке право Уповноваженого впливає зі змісту п. 3¹ частини першої ст. 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», в якому закріплене право Уповноваженого «вносити в установленому порядку пропозиції щодо вдосконалення законодавства України у сфері захисту прав і свобод людини і громадянина» [107].

У щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2022 рік [201] в окремому розділі щодо інформаційних прав відзначається наявність системних порушень конституційних прав людини та громадянина на інформацію та звернення протягом 2022 року, серед яких «припинення розгляду запитів на інформацію, звернень громадян, неоприлюднення на офіційних вебсайтах суспільно важливої інформації,

закриття публічних реєстрів, несвоєчасне надання відповідей на звернення громадян» [201] та інші.

Протягом 2022 року Уповноважений також фіксував порушення законодавства про захист персональних даних: неправомірна обробка персональних даних, оприлюднення в мережі “Інтернет” персональних даних українських військових та іноземних громадян, які надають військову допомогу Україні на період дії воєнного стану, надмірний збір персональних даних надавачами гуманітарної, волонтерської та іншої благодійної допомоги населенню тощо. Але в цій доповіді не була звернута спеціальна увага на порушення права на свободу вираження поглядів журналістів та інших учасників медіа та інших суміжних прав.

На виконання положень Рекомендації CM/Rec(2016) 4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Щодо захисту журналістики й безпеки журналістів та інших медіа учасників» видається доцільним створення спеціального наглядового органу за періодичним переглядом законів, проєктів законів, правозастосовної практики щодо права на свободу вираження поглядів журналістів та інших учасників медіа й будь-яких інших прав, які є важливими для гарантування ефективного здійснення права на свободу вираження поглядів. Таким органом може бути спеціальна Національна комісія, Національний комітет тощо, який необхідно наділити чіткими повноваженнями щодо збору, отримання й використання інформації з будь-якого джерела, а також надання оптимального доступу до документів і посадових осіб в усіх державних органах і органах місцевого самоврядування.

Процес перегляду законів та проєктів законів також повинен включати громадські слухання за участю представників журналістських організацій (Конфедерація журналістських організацій України, Незалежна медіа-профспілка України (НМПУ) та Національна спілка журналістів України (НСЖУ) тощо), суб’єктів у сфері медіа й інших зацікавлених сторін.

Таким чином, до нормативної основи професійної діяльності журналіста належать, насамперед, положення Конституції України, а також міжнародно-правових актів, що стосуються певних основних прав і свобод людини, гарантій їх здійснення та можливих випадків обмеження цих прав, а також захисту журналістів та їх безпеки.

Важливе значення для подальшого розвитку нормативної основи професійної журналістської діяльності має прийняття Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX [129], який набрав чинності 31 березня 2023 року, крім випадків, передбачених розділом X «»Прикінцеві та перехідні положення» цього Закону.

Як зазначається в преамбулі Закону, «цей Закон спрямований на забезпечення реалізації права на свободу вираження поглядів, права на отримання різнобічної, достовірної та оперативної інформації, на забезпечення плюралізму думок і вільного поширення інформації, на захист національних інтересів України та прав користувачів медіа-сервісів, регулювання діяльності у сфері медіа відповідно до принципів прозорості, справедливості та неупередженості, стимулювання конкурентного середовища, рівноправності і незалежності медіа та визначає правовий статус, порядок формування, діяльності та повноваження Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення» [129].

Законом України «Про медіа» внесено суттєві зміни до нормативної основи професійної журналістської діяльності. Так, визнано такими, що втратили чинність, низку законодавчих актів, а саме: «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні», «Про телебачення і радіомовлення», «Про інформаційні агентства», «Про Національну раду України з питань телебачення і радіомовлення», «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації», «Про захист суспільної моралі». Отже, новий Закон замінив закони, що

регулювали діяльність преси, радіо, телебачення та інших засобів масової інформації.

Зазначеним Законом внесено зміни до великої кількості кодексів і законів. Назву Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» викладено в такій редакції: «Закон України Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» і внесено істотні зміни до тексту Закону. Також назву Закону України «Про Суспільне телебачення і радіомовлення в Україні» викладено в такій редакції: «Про суспільні медіа в Україні» та внесено зміни до низки статей Закону.

Закон України «Про медіа» належить до так званих «євроінтеграційних» законів, прийнятих на виконання рекомендацій Єврокомісії щодо наближення вступу України до Європейського Союзу. Однією з 7 вимог до України була імплементація в національне законодавство Директиви Європейського парламенту і Ради 2010/13/ЄС від 10 березня 2010 року про координацію певних положень, встановлених законами, нормативно-правовими або адміністративними актами в державах-членах стосовно надання аудіовізуальних медіапослуг (Директива про аудіовізуальні медіапослуги) (кодифікована версія). Отже, прийняттям цього Закону Україна підтверджує свій статус кандидата на членство в ЄС. За оцінками фахівців, «це більше реформа законодавства про медіа, ніж реформа самих медіа» [41].

Законом України «Про медіа» запроваджено в законодавство України новий термін «медіа» (термін «засіб масової інформації» залишається чинним тільки для деяких підзаконних нормативно-правових актів). Відповідно до п. 30 частини першої ст. 1 Закону «медіа (засіб масової інформації) - засіб поширення масової інформації у будь-якій формі, який періодично чи регулярно виходить у світ під редакційним контролем та постійною назвою як індивідуалізуючою ознакою» [129].

У ст. 1 також визначаються такі поняття, як «аудіовізуальне медіа», «друковане медіа», «онлайн-медіа» та багато інших. Законом передбачена добровільна реєстрація сайтів і газет. Якщо ж газети вже були зареєстровані, то для збереження свого статусу вони повинні протягом року після набрання чинності цим Законом повторно зареєструватися, інакше вони зможуть працювати вже як незареєстровані медіа.

Законом України «Про медіа» передбачено створення Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення, що отримує контрольні повноваження не тільки щодо радіо і телебачення, а й щодо друкованих і онлайн-медіа. Законом також передбачені інші суттєві зміни до функціонування наявних і нових медіа в Україні.

Важливою складовою нормативної основи професійної журналістської діяльності є інші закони України, серед яких Закон України «Про інформацію» від 02 жовтня 1992 р. №2657-XII (в редакції Закону №2938-VI від 13.01.2011) [98]. У ст. 5 Закону закріплене право на інформацію. Відповідно до частини першої цієї статті «кожен має право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів» [98].

Згідно з частиною другою ст. 5 Закону України «Про інформацію» «реалізація права на інформацію не повинна порушувати громадянські, політичні, економічні, соціальні, духовні, екологічні та інші права, свободи і законні інтереси інших громадян, права та інтереси юридичних осіб» [98].

Право на інформацію закріплене також у ст. 302 Книги другої «Особисті немайнові права фізичної особи» Цивільного кодексу України, відповідно до якої «фізична особа має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію» [190].

Як зазначає О. Чуприна, «структура конституційного права на інформацію визначається такими складовими, як збирання, зберігання, використання та

поширення інформації відповідно до ст. 34 Конституції України та ст. 302 «Право на інформацію» Цивільного кодексу України» [198, с. 129].

До цього твердження варто включити ще ст. 5 Закону України «Про інформацію».

Потрібно звернути увагу на більш повне закріплення змісту права на інформацію у ст. 5 Закону України «Про інформацію» порівняно з відповідними нормами частини другої ст. 34 Конституції України. Якщо в останній ідеться про «право кожного збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір», то у частині другій ст. 5 Закону України «Про інформацію» передбачається ще можливість захисту інформації. Як видається, в цьому випадку доцільно було б закріпити відповідне положення і в ст. 34 Конституції України.

Крім того, у ст. 34 Конституції України чітко не закріплене само право на інформацію на відміну від ст. 302 ЦК України та ст. 5 Закону України «Про інформацію», а як уже відзначалося вище, йдеться про «право кожного збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію» [52]. Видається доцільним закріпити зазначене право в ст. 34 Конституції України з визначенням його змісту, як це має місце у ст. 302 ЦК України та ст. 5 Закону України «Про інформацію».

Важливе значення для здійснення права на інформацію мають закріплені в ст. 6 Закону України «Про інформацію» гарантії зазначеного права. Відповідно до частини першої цієї статті право на інформацію забезпечується: «створенням механізму реалізації права на інформацію; створенням можливостей для вільного доступу до статистичних даних, архівних, бібліотечних і музейних фондів, інших інформаційних банків, баз даних, інформаційних ресурсів; обов'язком суб'єктів владних повноважень інформувати громадськість та медіа про свою діяльність і прийняті рішення» [98] та іншими гарантіями, передбаченими в цій частині ст. 6 Закону.

Статтею 24 Закону передбачені заборона цензури та заборона втручання в професійну діяльність журналістів і суб'єкта у сфері медіа інформації. У частині першій цієї статті йдеться про заборону цензури, що визначається як «будь-яка вимога, спрямована, зокрема, до журналіста, суб'єкта у сфері медіа, його засновника (співзасновника), видавця, керівника, розповсюджувача, узгоджувати інформацію до її поширення або накладення заборони чи перешкоджання в будь-якій іншій формі тиражуванню або поширенню інформації» [98].

У частині другій ст. 24 закріплені важливі положення про заборону втручання у професійну діяльність журналістів, контроль за змістом поширюваної інформації, а також мета такого втручання.

Законами України передбачена відповідальність за умисне перешкоджання законній професійній діяльності журналістів та/або переслідування журналіста за виконання професійних обов'язків, за критику, про що зазначається в частині третій цієї статті.

Важливою складовою нормативної основи професійної журналістської діяльності є інші закони України: «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» [105], «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» [106], «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [119], «Про доступ до публічної інформації» [114], «Про суспільні медіа України» [116], «Про заборону пропаганди російського нацистського тоталітарного режиму, збройної агресії Російської Федерації як держави-терориста проти України, символіки воєнного вторгнення російського нацистського тоталітарного режиму в Україну» [124], "Про систему іномовлення України" [118] та ін.

Кількість законів України, нормами яких здійснюється правова регламентація професійної діяльності журналіста, зменшилася через визнання такими, що втратили чинність, окремих із них у зв'язку з набранням чинності Законом України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX. Внесені

зазначеним Законом зміни до актів чинного законодавства України спрямовані на його вдосконалення, приведення у відповідність до європейських стандартів, насамперед стандартів ЄС. Ці зміни стосуються, зокрема, визначення поняття журналіста, його статусу, акредитації, прав і обов'язків, організації соціального захисту та особливостей трудових відносин.

У Законі України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» від 23 вересня 1997 року №540/97-ВР [105] закріплені спеціальні норми про поняття і статус журналіста, його права та обов'язки, деякі інші аспекти професійної журналістської діяльності, включаючи організацію соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин.

Правове регулювання журналістської діяльності здійснюється також підзаконними нормативно-правовими актами, актами соціального діалогу, локальними правовими актами.

Не належать до правової регламентації професійної діяльності журналіста, але є складовою її нормативної основи, норми про морально-етичні засади такої діяльності. Ці норми закріплені в Кодексі етики українського журналіста, затвердженого 12 грудня 2013 року на пленумі Національної спілки журналістів України [42]. Морально-етичні норми Кодексу є тими орієнтирами, яких журналіст має дотримуватися при здійсненні своєї професійної діяльності. Усі 19 статей Кодексу ґрунтуються на основних правах і свободах людини, проголошених у Загальній декларації прав людини, інших міжнародно-правових актах про права людини, Всесвітній Хартії свободи преси ООН, Декларації принципів поведінки журналіста Міжнародної Федерації журналістів, Конституції України, законах України.

Основними морально-етичними орієнтирами професійної діяльності журналіста визнано такі: «свобода слова та висловлювань є невід'ємною складовою діяльності журналіста; служіння інтересам влади чи засновників, а не суспільства, є порушенням етики журналіста; журналіст має з повагою ставитися

до приватного життя людини; висвітлення судових процесів має бути неупередженим щодо звинувачених; журналіст не розкриває своїх джерел інформації, окрім випадків, передбачених законодавством України; повага до права громадськості на повну та об'єктивну інформацію про факти та події є найпершим обов'язком журналіста; інформаційні та аналітичні матеріали мають бути чітко відокремлені від реклами відповідною рубрикацією; редакційна обробка матеріалів, включаючи знімки, текстівки, заголовки, відповідність відеоряду та текстового супроводу тощо, не повинна фальсифікувати зміст; факти, судження та припущення мають бути чітко відокремлені одне від одного» [42] та ін.

Аналіз положень Кодексу етики журналістського журналіста дає підстави для висновку про те, що зазначені морально-етичні норми: 1) є складовою вимог до осіб, які займають професійною журналістикою; 2) включають тільки одну свободу – свободу слова та висловлювань, а також принцип заборони дискримінації; 3) більшість із цих норм сформульовані у вигляді конкретних обов'язків журналіста; 4) окремі з норм етики являють собою заборони для журналіста; 5) підкреслюється особливий статус журналіста – у нормах етики зазначається не про професію журналіста, а про «звання журналіста».

На II Всесвітньому конгресі Міжнародної федерації журналістів була прийнята Декларація принципів поведінки журналіста (Бордо, 25-28 квітня 1954 р., зі змінами, внесеними на XVIII Всесвітньому конгресі МФЖ 2-6 червня 1986 р.). Декларація проголошує основні правила професійної етики журналіста і є стандартом професійної поведінки журналіста.

У Резолюції Парламентської асамблеї Ради Європи №1003 «Про етичні принципи журналістики» 1993 року [144] сформульовані основні етичні принципи, що мають застосовуватися для цієї професії в усій Європі. У п. 1 Резолюції акцентується увага на значенні моральної відповідальності перед громадянами й суспільством, яку мають ЗМІ на додаток до законних прав і обов'язків, викладених у відповідних правових нормах.

Відповідно до п. 2 Резолюції професія журналіста передбачає права й обов'язки, свободи та відповідальність. У п. 3 зазначається, що «основним принципом будь-якої етичної засади журналістики є те, що повідомлення та міркування слід чітко розділяти, змішувати їх недопустимо. Повідомлення – це інформація про факти й події, тоді як міркування – це вираження поглядів, ідей, вірувань або оціночних суджень з боку медіа-компаній, видавців і журналістів» [144].

У п. 4 йдеться про те, що «поширення повідомлень має базуватися на принципі достовірності, що забезпечується відповідними засобами перевірки й доказів, а також на неупередженості подання, опису й розповіді. Чутки не повинні бути складовою повідомлень. Заголовки та виклад повідомлень мають відображати сутність представлених фактів і даних якомога точніше» [144].

Згідно з п. 5 Резолюції «висловлення міркувань може включати думки або коментарі стосовно загальних ідей чи зауваження відносно повідомлень, що стосуються поточних подій. Хоча міркування обов'язково є суб'єктивними, а тому не можуть і не повинні відповідати критерію вірогідності, слід вимагати, щоб міркування висловлювалися чесно й відповідно до етичних засад» [144].

При цьому не варто намагатися заперечувати реальні факти або події чи приховувати їх у міркуваннях, що набувають форми коментарів подій або дій окремих осіб чи установ.

У Резолюції визначаються функції журналістики та її етична діяльність. Зокрема у п. 21 зазначається про те, що «журналістика не повинна змінювати правдиву й неупереджену інформацію або чесні думки, використовувати їх на користь ЗМІ, намагаючись створити чи сформулювати громадську думку, оскільки законність журналістики ґрунтується на ефективній повазі основоположного права громадян на інформацію як складовій поваги демократичних цінностей. Тому журналістика, пов'язана із законними розслідуваннями, обмежується достовірністю й чесністю інформації та думок і є несумісною з журналістськими

кампаніями, що проводяться на підставі заздалегідь випрацюваних позицій і спеціальних інтересів» [144].

Важливим є положення п. 28 Резолюції, в якому йдеться про те, що «для забезпечення високоякісної роботи й незалежності журналістів їм необхідно гарантувати пристойну оплату, належні умови й засоби для діяльності» [144].

В цілому в Резолюції Парламентської асамблеї Ради Європи №1003 «Про етичні принципи журналістики» 1993 року міститься більш повний перелік морально-етичних вимог до журналіста порівняно з Кодексом етики українського журналіста. Проте не зазначається про наслідки порушення встановлених вимог.

Кодексом етики українського журналіста передбачається, що свідоме порушення норм журналістської етики є абсолютно несумісним з професійною журналістикою, піддається громадському осуду, може бути підставою для позбавлення прес-карти чи членства в професійних спілках та НСЖУ. Розгляд конфліктних ситуацій етичного та професійного характеру здійснює Комісія з журналістської етики.

В опублікованій 20 квітня 2023 року на своєму сайті заяві Комісії з журналістської етики щодо використання механізмів журналістського саморегулювання для вирішення особистих конфліктів, члени Комісії акцентувала увагу на тому, що мета їхньої роботи і загалом саморегулювання є не покарання журналістів, а підвищення рівня етичних стандартів в українських медіа» [1].

1.2. Поняття та правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин

Дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання журналістської діяльності передбачає, насамперед, визначення поняття журналіста за чинним законодавством України. До зазначеного поняття звертаються представники різних галузей права України, адже журналісти є

суб'єктами правовідносин різної галузевої природи, в тому числі й трудових правовідносин. Поняття журналіста є єдиним для всіх правовідносин, суб'єктом яких він виступає. Проте зазначене поняття зазнало змін у зв'язку з прийняттям Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX і через це потребує спеціального аналізу.

До прийняття Закону України «Про медіа» поняття журналіста визначалося в низці законодавчих актів. Найбільш широким можна було вважати визначення цього поняття у попередній редакції абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», відповідно до якого журналіст – творчий працівник, який професійно збирає, одержує, створює і займається підготовкою інформації для засобів масової інформації, виконує редакційно-посадові службові обов'язки в засобі масової інформації (в штаті або на позаштатних засадах) – відповідно до професійних назв посад (роботи) журналіста, які зазначаються в державному класифікаторі професій України.

Аналізуючи законодавче визначення цієї професії, можна було виокремити такі її ознаки: 1) професія журналіста належить до творчих професій, а сам журналіст – до категорії творчих працівників; 2) сутність професії журналіста полягає у професійному зборі, одержанні, створенні та підготовці інформації для засобів масової інформації; 3) професія журналіста пов'язана з виконанням редакційно-посадових службових обов'язків в засобі масової інформації; 4) виконання зазначених обов'язків може мати місце при зайнятті журналістом штатної посади або на позаштатних засадах у засобі масової інформації. Види останніх та їх визначення були закріплені у ст. 1 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів»; 5) професійні назви посад (роботи), які займають (виконують) журналісти, зазначені у державному класифікаторі професій України.

У низці спеціальних законів, а саме «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні», «Про телебачення і радіомовлення», «Про

інформаційні агентства» закріплювалися відповідно поняття журналіста редакції друкованого засобу масової інформації, телерадіожурналіста, телерадіопрацівника і журналіста інформаційного агентства.

Згідно з частиною першою ст. 25 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» від 16 листопада 1992 року №2782-ХІІ журналістом редакції друкованого засобу масової інформації відповідно до цього Закону є творчий працівник, який професійно збирає, одержує, створює і займається підготовкою інформації для друкованого засобу масової інформації та діє на підставі трудових чи інших договірних відносин з його редакцією або займається такою діяльністю за її уповноваженням, що підтверджується редакційним посвідченням чи іншим документом, виданим йому редакцією цього друкованого засобу масової інформації.

Передбачалося, що підтвердженням професійної належності журналіста міг бути документ професійного об'єднання журналістів.

Закріплювалося, що права і обов'язки, передбачені ст. 26 цього Закону, поширювалися на особу, чиї повноваження підтверджувалися редакційним посвідченням чи іншим документом, що підтверджує повноваження, надані їй редакцією друкованого засобу масової інформації, або її професійну належність.

Отже, у частині першій ст. 25 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» було закріплене більш стисле поняття журналіста редакції друкованого засобу масової інформації. В цьому визначенні перша і друга ознаки практично співпадали із зазначеними ознаками професії журналіста в ст. 1 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», водночас однією з відмінностей було зазначення про підставу діяльності журналіста – це «трудові чи інші договірні відносини з його редакцією або зайняття такою діяльністю за її уповноваженням».

Близькими за змістом зазначеному поняттю були визначення понять телерадіожурналіста і журналіста інформаційного агентства, закріплені в

законах України «Про телебачення і радіомовлення» від 21 грудня 1993 року №3759-ХІІ та «Про інформаційні агентства» від 28 лютого 1995 року №74/95-ВР.

У ст. 1 Закону України «Про телебачення і радіомовлення» від 21 грудня 1993 року №3759-ХІІ (в редакції Закону №3317-IV від 12.01.2006) телерадіожурналіст визначався як штатний або позаштатний творчий працівник телеорганізації, який професійно збирає, одержує, створює і готує інформацію для розповсюдження. Поряд з терміном «телерадіожурналіст» у ст. 1 Закону закріплювався також термін «телерадіопрацівник» як штатний або позаштатний працівник телеорганізації, який за характером своєї професійної діяльності та відповідно до посадових обов'язків бере участь у створенні та розповсюдженні телерадіопрограм та передач.

Журналістом інформаційного агентства в частині першій ст. 21 Закону України «Про інформаційні агентства» від 28 лютого 1995 року №74/95-ВР визнавався творчий працівник, який збирає, одержує, створює та готує інформацію для інформаційного агентства і діє від його імені на підставі трудових чи інших договірних відносин з ним або за його уповноваженням.

Свідченням належності журналіста до інформаційного агентства були службове посвідчення агентства або інший документ агентства.

Журналіста інформаційного агентства було наділено правами та обов'язками, передбаченими законодавством України про пресу, телебачення і радіомовлення.

Зазначені вище три закони, в яких закріплювалися ці поняття, підпунктами 1, 2, 3 п. 32 розділу Х «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про медіа» №2849-ІХ від 13 грудня 2022 року визнано такими, що втратили чинність з 31 березня 2022 року.

Аналізуючи наведені вище поняття, можна виокремити такі їх основні ознаки: 1) журналіст редакції друкованого засобу масової інформації, телерадіожурналіст і журналіст інформаційного агентства належали до категорії

творчих працівників; 2) їх професії були різновидами професії журналіста; 3) характер їх професійної діяльності полягав у зборі, одержанні, створенні та підготовці інформації для: друкованого засобу масової інформації – журналістом редакції друкованого засобу масової інформації; розповсюдження – телерадіожурналістом; інформаційного агентства – журналістом інформаційного агентства; 4) підставою професійної діяльності журналіста були трудові чи інші договірні відносини або відповідні уповноваження.

Визначення поняття журналіста редакції друкованого засобу масової інформації вирізнялося ще зазначенням про підтвердження дій редакційним посвідченням чи іншим документом, виданим йому редакцією цього друкованого засобу масової інформації, а у понятті телерадіожурналіста йшлося про останнього як про штатного або позаштатного творчого працівника телеорганізації.

На сьогодні поняття журналіста на законодавчому рівні закріплене тільки в абзаці десятому частини першої (в редакції Закону України «Про медіа) ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», відповідно до якого «журналіст – творчий працівник суб'єкта у сфері медіа, який професійно збирає, одержує, створює, редагує, поширює і забезпечує підготовку інформації для медіа. Статус журналіста підтверджується документом, виданим суб'єктом у сфері медіа, професійною чи творчою спілкою журналістів. Документ, що підтверджує статус журналіста, має містити найменування та вид медіа, його ідентифікатор в Реєстрі суб'єктів у сфері медіа або найменування професійної чи творчої спілки, фото, прізвище, ім'я та по-батькові журналіста, номер документа, дату видачі і строк його дії, підпис особи, яка видала документи» [105].

Зазначене визначення слід вважати універсальним, яке не має жодних різновидів.

Потрібно також враховувати визначення поняття професійної діяльності журналіста, закріплене в примітці ст. 345¹ «Погроза або насильство щодо

журналіста» Кримінального кодексу України [55]. У примітці зазначається, що «під професійною діяльністю журналіста у цій статті та статтях 171, 347¹, 348¹ цього Кодексу слід розуміти систематичну діяльність особи, пов'язану із збиранням, одержанням, створенням, поширенням, зберіганням або іншим використанням інформації з метою її поширення на невизначене коло осіб через друковані засоби масової інформації, телерадіоорганізації, інформаційні агентства, мережу Інтернет. Статус журналіста або його належність до засобу масової інформації підтверджується редакційним або службовим посвідченням чи іншим документом, виданим засобом масової інформації, його редакцією або професійною чи творчою спілкою журналістів» [55]. Варто звернути увагу на те, що у розділі Х «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про медіа» відсутні норми про внесення змін до Кримінального кодексу України. У ст. 345¹ зберігаються терміни «засіб масової інформації», «друковані засоби масової інформації».

Зміст абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», в якому закріплене поняття журналіста, своєю чергою, потребує ґрунтовного аналізу. По-перше, як і у попередній редакції абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону, в інших зазначених вище законах, журналіста віднесено до категорії творчих працівників.

Аналіз змісту норм цього Закону в попередній і новій редакціях про поняття журналіста свідчить про те, що без змін залишилася тільки одна ознака: журналіста віднесено до категорії творчих працівників, а професію журналіста до творчих професій.

Відповідно до абзацу другого ст. 1 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» від 07 жовтня 1997 року №554/97-ВР «професійний творчий працівник – особа, яка провадить творчу діяльність на професійній основі, результатом якої є створення або інтерпретація творів у сфері культури та мистецтва, публічно представляє такі твори на виставках,

шляхом публікації, сценічного виконання, кіно-, теле-, відеопоказу тощо та/або є членом творчої спілки, та/або має державні нагороди за діяльність у сфері культури і мистецтва» [106].

По-друге, зі змісту Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» випливає, що журналісти належать до працівників суб'єкта у сфері медіа. Визначення зазначених працівників відсутнє в цьому Законі.

У п. 1 розділу I Рекомендацій Комітету міністрів Ради Європи «Про захист свободи вираження поглядів та інформації в кризові часі», ухвалених Комітетом міністрів 26 вересня 2007 року на 1005 засіданні постійних представників міністрів, термін «працівники ЗМІ» визначається як всі особи, які беруть участь у зборі, обробці та розповсюдженні інформації для ЗМІ. Сюди також належать оператори й фотографи, та технічний персонал, наприклад, водії й перекладачі.

Потрібно також зауважити, що на законодавчому рівні таке твердження не отримало належного закріплення. Розділ III Закону України «Про інформацію» має назву «Діяльність журналістів, медіа, їх працівників». Відповідно до частини четвертої ст. 25 «Гарантії діяльності медіа та журналістів» цього Закону «після пред'явлення документа, що засвідчує його професійну належність, працівник суб'єкта у сфері медіа має право збирати інформацію в районах стихійного лиха, катастроф, у місцях аварій, масових безпорядків, воєнних дій та на територіях, де оголошено надзвичайний стан, надзвичайну ситуацію або вжиті адміністративні та медико-санітарні заходи (карантин), крім випадків, передбачених законом» [98].

У частині сьомій ст. 25 Закону України «Про інформацію» зазначається про поширення прав та обов'язків журналіста, працівника суб'єкта у сфері медіа, визначених цим Законом, на зарубіжних журналістів, працівників зарубіжних суб'єктів у сфері медіа. Водночас права та обов'язки працівника суб'єкта у сфері медіа в самому Законі не закріплюються.

Оскільки розділ III Закону України «Про інформацію» іменується «Діяльність журналістів, медіа, їх працівників», то, виходячи з логіки законодавця, у суб'єкта у сфері медіа працюють журналісти та працівники суб'єкта у сфері медіа. Це викликає заперечення, оскільки журналісти також є працівниками суб'єкта у сфері медіа, однак на відміну від інших працівників мають особливий правовий статус, що проявляється у закріпленні на законодавчому рівні прав та обов'язків журналіста, гарантій професійної діяльності, відповідальності за порушення професійних обов'язків, організації соціального захисту та особливостей трудових відносин.

В частині десятій ст. 26 «Акредитація журналістів» Закону України «Про інформацію» (стаття 26 в редакції Закону України «Про медіа» №2849-IX від 13 грудня 2022 року) закріплюється, що «передбачений цією статтею порядок акредитації журналістів поширюється також на інших працівників суб'єктів у сфері медіа, які професійно збирають, одержують, створюють, редагують, поширюють і займаються підготовкою інформації для медіа» [98]. Отже, зміст цієї частини також свідчить про виокремлення законодавцем такої категорії, як працівники суб'єктів у сфері медіа.

При збереженні статусу журналіста як творчого працівника в абзаці десятому частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» водночас відбулася зміна у найменуванні іншої сторони правовідносин: термін «засоби масової інформації» замінено терміном «суб'єкт у сфері медіа», який є більш широким за змістом. Відповідно до частини першої ст. 13 Закону України «Про медіа» для цілей цього Закону «суб'єктами у сфері медіа є:

- 1) суб'єкти у сфері аудіовізуальних медіа;
- 2) суб'єкти у сфері друкованих медіа;
- 3) суб'єкти у сфері он-лайн медіа;
- 4) провайдери аудіовізуальних сервісів;
- 5) провайдери платформ спільного доступу до відео;

б) постачальники електронних комунікаційних послуг для потреб мовлення з використанням радіочастотного спектра» [129].

Таким чином, цей перелік включає нових суб'єктів, крім традиційних засобів масової інформації, як у попередній нормі.

Оскільки журналіст є працівником суб'єкта у сфері медіа, то, по-третє, у разі укладання трудового договору з суб'єктом у сфері медіа, журналіст має статус найманого працівника.

Частиною другою ст. 6 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» передбачається, що «професійний творчий працівник може мати статус як найманого працівника, так і особи, яка не працює за наймом» [106].

Якщо поширювати на журналістів як творчих працівників зазначену норму, то журналіст може мати статус «особи, яка не працює за наймом». Проте закріплену в частині другій ст. 6 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» зазначену норму варто вважати недостатньо юридично визначеною, оскільки виникає питання: а на яких умовах працює така особа?

Інший варіант підстави професійної журналістської діяльності, крім трудового договору, це цивільно-правовий договір. Проте у визначенні поняття журналіста в абзаці десятому (в редакції Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX) частини першої ст. 1 Закону України на відміну від раніше чинної редакції, відповідних норм спеціальних законів, які втратили чинність, не зазначені підстави, на яких журналіст працює у суб'єкта у сфері медіа та діє від його імені. Як уже відзначалося вище, у попередній редакції поняття журналіста йшлося про «трудові чи інші договірні відносини з його редакцією або зайняття такою діяльністю за її уповноваженням». Не зазначається також про виконання журналістом редакційно-службових обов'язків «в штаті або на позаштатних засадах».

На нашу думку, зазначення про трудові чи інші договірні відносини журналіста з його редакцією у частині першій ст. 25 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» було більш вдалим порівняно зі ст. 1 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» у попередній редакції та з урахуванням змін, внесених до цього Закону Законом України «Про медіа», оскільки було чітко визначено галузеву природу відносин між журналістом і суб'єктом у сфері медіа.

Як видається, положення про підстави професійної діяльності журналіста доцільно включити у визначення поняття журналіста в абзаці десятому частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Ідеться про трудовий договір або цивільно-правовий договір.

По-четверте, професійна діяльність журналіста полягає в тому, що він збирає, одержує, створює, редагує, поширює і забезпечує підготовку інформації для медіа. У новій редакції порівняно з попередньою редакцією розширено характер професійної діяльності журналіста: якщо раніше йшлося про професійний збір, одержання, створення та підготовку інформації для засобів масової інформації, то нині в абзаці десятому частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» зазначається, що «журналіст професійно збирає, одержує, створює, редагує, поширює і забезпечує підготовку інформації для медіа» [105].

По-п'яте, новелою і одночасно відмінністю від попередньої редакції є зміст наступного речення абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону про те, що статус журналіста підтверджується документом, виданим суб'єктом у сфері медіа, професійною чи творчою спілкою журналістів. До цього журналісту для підтвердження свого статусу не обов'язково було мати редакційне посвідчення від конкретного офіційно зареєстрованого засобу масової інформації.

По-шосте, за новою редакцією статус журналіста матимуть тільки працівники офіційно зареєстрованих суб'єктів у сфері медіа (у посвідченні має бути зазначено найменування та вид медіа, його ідентифікатор в Реєстрі суб'єктів у сфері медіа) та ті, хто мають посвідчення професійної чи творчої спілки журналістів. Отже, працівники незареєстрованих медіа не можуть набувати статусу журналіста і мати права, передбачені ст. 25 Закону України «Про інформацію», зокрема, право на здійснення письмових, аудіо- та відеозаписів із застосуванням необхідних технічних засобів, за винятком випадків, передбачених законом, право на безперешкодне відвідування приміщень суб'єктів владних повноважень та ін., а також права, передбачені новою ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

Як відзначає А. Сафаров, аналізуючи поняття журналіста в проєкті Закону України «Про медіа», «виходячи з даного визначення журналістом може бути лише працівник зареєстрованого медіа, або член творчої/професійної спілки. Працівники незареєстрованих медіа не можуть користуватись правовим статусом журналіста, зокрема правом на акредитацію, на відвідування приміщень суб'єктів владних повноважень тощо. Також працівники незареєстрованих медіа не будуть отримувати правовий захист за кримінальними правопорушеннями проти журналістів, передбачених статтями 171, 345-1, 347-1, 348-1, 349-1 Кримінального кодексу України» [160].

До цього твердження варто додати, що на працівників незареєстрованих медіа не поширюватимуться норми розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

Зі змісту абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» та інших статей цього Закону можна виокремити такі основні

ознаки професії журналіста: 1) професія журналіста належить до творчих професій, а сам журналіст – до категорії творчих працівників; 2) журналіст є працівником суб'єкта у сфері медіа; 3) у разі укладання трудового договору з суб'єктом у сфері медіа, журналіст має статус найманого працівника, що доповнюється елементами статусу державного службовця якщо журналіст працює в державному або комунальному суб'єкті у сфері медіа; 4) професійна діяльність журналіста полягає в тому, що він збирає, одержує, створює, редагує, поширює і забезпечує підготовку інформації для медіа; 5) статус журналіста підтверджується документом, виданим суб'єктом у сфері медіа, професійною чи творчою спілкою журналістів; 6) журналістом може бути лише працівник зареєстрованого медіа або член професійної чи творчої спілки журналістів.

Оскільки журналіст є творчим працівником суб'єкта у сфері медіа, то він має статус найманого працівника, на якого повністю поширюється трудове законодавство України. Журналіст здійснює професійну діяльність як сторона трудових відносин із суб'єктом у сфері медіа, про що свідчать назва і зміст розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Закріплення в цьому Законі особливостей трудових відносин за участю журналіста є проявом диференціації правового регулювання цих відносин. Ідеться про особливості регулювання охорони праці, тривалості щорічної відпустки, заробітної плати, порядку відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умов їх діяльності в цих відрядженнях. Підставами такої диференціації є специфічні риси та умови журналістської діяльності, передбачені ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», та соціальна значимість професії журналіста.

Водночас трудовий статус журналіста як найманого працівника у державних та комунальних суб'єктах у сфері медіа за Законом України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист

журналіста» доповнюється окремими елементами статусу державного службовця, про що свідчать положення частини третьої ст. 12 цього Закону, якою передбачено зарахування до стажу державної служби стажу роботи журналіста у державних та комунальних суб'єктах у сфері медіа, і, навпаки, стажу державної служби до стажу роботи журналіста у державному або комунальному суб'єкті у сфері медіа. Слід відзначити і передбачене частиною шостою ст. 14 Закону прирівняння розміру заробітної плати журналіста державного або комунального суб'єкта у сфері медіа до середньої заробітної плати працівника відповідної кваліфікації та посадового рівня державного органу чи органу місцевого самоврядування, який є засновником (співзасновником) такого суб'єкта.

Журналіст як суб'єкт трудових правовідносин має особливий правовий статус, який потребує окремого дослідження.

В науці трудового права відсутня єдність щодо визначення змісту правового статусу суб'єктів галузі. О.М. Ярошенко визначає правовий статус «як визначене нормами права становище суб'єктів права, що відображає його положення у взаємовідносинах із іншими суб'єктами права» [183, с. 88; 181, с. 84]. На думку вченого, елементами його змісту є: правосуб'єктність та юридичні права й обов'язки.

Автори Курсу порівняльного трудового права визначають правовий статус суб'єкта трудового права як сукупність його прав і обов'язків [56, с. 264] і заперечують точку зору про те, що правосуб'єктність разом із правами та обов'язками є невід'ємним елементом правового статусу, тобто входить до його змісту [56, с. 260]. На думку вчених, розмежування понять «правовий статус» і «правосуб'єктність» необхідно проводити виходячи з того, що «перше характеризує, так звані, «зовнішні» властивості суб'єкта права (встановлені законом чи договором права, повноваження, обмеження тощо), а друге – «внутрішні» (досягнення певного віку, набуття певних соціальних властивостей, стан здоров'я, момент створення, майнова чи організаційна відокремленість тощо)» [56, с. 260-261].

В літературі обґрунтовується точка зору про виокремлення об'єктивного і суб'єктивного трудовправового статусу. З урахуванням правової природи об'єктивного правового статусу його зміст розглядається як багатоелементний, що містить: 1) правосуб'єктність; 2) статутні права та обов'язки; 3) відповідальність за неналежне виконання обов'язків; 4) юридичні гарантії прав [199, с.9]. До змісту суб'єктивного трудовправового статусу включаються суб'єктивні права та обов'язки, що можуть бути встановлені як законодавчо, так і в договірному порядку.

Як видається, у цьому випадку виникає питання щодо практичної доцільності виокремлення об'єктивного і суб'єктивного правових статусів суб'єктів трудового права. Досить складно охарактеризувати правовий статус, включаючи до його змісту тільки правосуб'єктність та юридичні права й обов'язки або лише суб'єктивні права та обов'язки, тим більше якщо йдеться про особливих суб'єктів зі спеціальним правовим статусом, до яких належать і журналісти.

На нашу думку, заслуговує на підтримку позиція вітчизняних науковців, які до змісту правового статусу суб'єктів трудового права включають такі елементи: 1) трудову правосуб'єктність; 2) основні права та обов'язки; 3) юридичні гарантії трудових прав і обов'язків; 4) відповідальність за порушення трудових обов'язків [4, с. 144-149; 179, с. 94; 157, с. 106-107].

Правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин складається з таких елементів: трудова правосуб'єктність; основні права та обов'язки; юридичні гарантії прав; відповідальність за порушення обов'язків.

Для того, щоб стати суб'єктом трудових правовідносин, журналіст повинен мати трудову правосуб'єктність, яка включає трудову правоздатність, трудову дієздатність і деліктоздатність.

На думку В.Л. Костюка, «правоздатність у трудовому праві – це здатність учасників відносин з питань праці мати трудові права та обов'язки. Дієздатність у трудовому праві – це здатність учасників відносин з питань праці своїми діями

здійснювати (набувати, виконувати) трудові права та обов'язки. Деліктоздатність у трудовому праві – це здатність учасників відносин з питань праці нести відповідальність за вчинення правопорушень у сфері праці (трудова правопорушення)» [184, с.107-108]. Трудова правоздатність, трудова дієздатність і деліктоздатність виникають за загальним правилом одночасно.

Що стосується віку, з якого виникає трудова правосуб'єктність журналіста, то тут будь-яких відмінностей від загальноприйнятого віку прийняття на роботу, встановленого ст. 188 КЗпП України, чинним законодавством, яке регулює журналістську діяльність, не передбачено. Відповідно до частини першої ст. 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Згідно з частиною другої цієї статті за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Також потрібно відзначити, що у законодавстві не встановлені випадки обмеження трудової правосуб'єктності журналіста у зв'язку з виконанням ним своїх професійних обов'язків.

Наступним елементом правового статусу журналіста як суб'єкта трудових правовідносин є його основні права та обов'язки. Ідеться про права та обов'язки, встановлені не тільки актами трудового законодавства, в тому числі й локальними нормативно-правовими актами, що є загальними для всіх найманих працівників, а й про права та обов'язки, закріплені у спеціальних законодавчих актах, які регулюють професійну журналістську діяльність. Ці права та обов'язки визначені, зокрема, у розділі III «Діяльність журналістів, медіа, їх працівників» Закону України «Про інформацію», ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

Що стосується основних трудових прав і обов'язків, то на журналіста поширюються насамперед норми статей 36, 43, 44, 45, 49 Конституції України, а також норми статей 2 і 139 КЗпП України, в яких закріплені основні трудові

права та обов'язки працівників. Журналісти мають інші трудові права та обов'язки, закріплені в законах України «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про відпустки» та ін.

Потрібно звернути увагу на те, що елементом правового статусу працівника є саме основні трудові права та обов'язки. Як відзначає Є.В. Краснов, «основні трудові права працівника поділяються на дві групи прав, які мають різну правову природу: одні з них належать до категорії статутних і складають елементи правового статусу фізичної особи-працівника, інші ж є складовою змісту трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Враховуючи це, одна група прав безпосередньо впливають із Конституції України, міжнародних актів, ратифікованих Україною, інших законодавчих актів, а друга – набувається в результаті поведінки працівника як сторони трудових правовідносин» [54, с. 151].

Особливістю правового статусу журналіста як суб'єкта трудових правовідносин є включення до переліку прав і обов'язків, крім трудових, ще професійних прав і обов'язків, закріплених у зазначених вище спеціальних законах. Так, права журналіста закріплені у ст. 25 Закону України «Про інформацію», до якої також було внесено зміни Законом України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX. У частинах першій-третій зазначеної статті передбачені такі права журналіста: «під час виконання професійних обов'язків здійснювати письмові, аудіо- та відеозаписи із застосуванням необхідних технічних засобів, за винятком випадків, передбачених законом; безперешкодно відвідувати приміщення суб'єктів владних повноважень, відкриті заходи, які ними проводяться, та бути особисто прийнятим у розумні строки їх посадовими і службовими особами, крім випадків, визначених законодавством; не розкривати джерело інформації або інформацію, яка дозволяє встановити джерела інформації, крім випадків, коли його зобов'язано до цього рішенням суду на основі закону» [98].

Виникає питання щодо частини четвертої ст. 25 Закону України «Про інформацію», до якої було внесено зміни Законом України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX. Відповідно до цієї частини «після пред'явлення документа, що засвідчує його професійну належність, працівник суб'єкта у сфері медіа має право збирати інформацію в районах стихійного лиха, катастроф, у місцях аварій, масових безпорядків, воєнних дій та на територіях, де оголошено надзвичайний стан, надзвичайну ситуацію або вжиті адміністративні та медико-санітарні заходи (карантин), крім випадків, передбачених законом» [98].

Можна тільки припускати, що законодавець, закріплюючи в цій статті право «працівника суб'єкта у сфері медіа», має на увазі й журналіста, але застосування різних термінів не відповідає принципу юридичної визначеності, враховуючи те, що у назві ст. 25 Закону України «Про інформацію», яка називається «Гарантії діяльності медіа та журналістів», не зазначається про працівника суб'єкта у сфері медіа. Тому виникає питання: чи поширюється закріплена норма в частині четвертій ст. 25 на журналіста і, навпаки, чи поширюються норми інших частин цієї статті на працівника суб'єкта у сфері медіа? Як видається, зміст розділу III «Діяльність журналістів, медіа, їх працівників» Закону України «Про інформацію» в цьому аспекті потребує корегування.

У частині п'ятій ст. 25 Закону України «Про інформацію» закріплено право журналіста поширювати підготовлені ним матеріали (фонограми, відеозаписи, письмові тексти тощо) за власним підписом (авторством) або під умовним ім'ям (псевдонімом). Відповідно до частини шостої цієї статті «журналіст медіа має право відмовитися від авторства (підпису) на матеріал, якщо його зміст після редакційної правки (редагування) суперечить його переконанням» [98].

Що стосується обов'язків журналіста, то в Законі України «Про інформацію» ці обов'язки не закріплені, незважаючи на те, що в частині сьомій ст. 25 (в редакції Закону №2849-IX від 13.12.2022) зазначається про «права та обов'язки журналіста».

Цю прогалину усунуто в Законі України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», а саме розділ IV «Організація соціального захисту та особливості трудових відносин» цього Закону доповнено Законом України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX новою статтею 11¹ «Права та обов'язки журналіста». Спеціальні норми про обов'язки журналіста до внесення зазначених змін не були закріплені у Законі України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів». В окремій статті не були виділені й права журналіста.

Нормами спеціальних законів доповнювалися положення законів України «Про інформацію» та «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів». Так, у частині четвертій ст. 58 Закону України «Про телебачення і радіомовлення» від 21 грудня 1993 року №3759-XII (в редакції Закону №3317-IV від 12.01.2006) закріплювалося «право журналіста телерадіоорганізації по пред'явленню редакційного посвідчення чи іншого документа, що підтверджує його професійну належність або повноваження, надані телерадіоорганізацією, перебувати в районі стихійного лиха, катастроф, в місцях аварій, масових безпорядків, на мітингах і демонстраціях, на територіях, де оголошено надзвичайну ситуацію, надзвичайний стан або вжиті адміністративні та медико-санітарні заходи (карантин), та безперешкодно виконувати свої професійні обов'язки».

У ст. 60 Закону України «Про телебачення і радіомовлення» від 21 грудня 1993 року №3759-XII (в редакції Закону №3317-IV від 12.01.2006) передбачалися обов'язки творчих працівників телеорганізацій. Варто також звернути увагу на зміст частини другої цієї статті, відповідно до якої обов'язки, передбачені частиною першою цієї статті, поширювалися також на позаштатних творчих працівників телерадіоорганізації.

Найбільш послідовно на законодавчому рівні були закріплені права та обов'язки журналіста редакції в ст. 26 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні». У частині першій цієї статті

передбачалося, що «здійснюючи свою діяльність на засадах професійної самостійності, журналіст використовує права та виконує обов'язки, передбачені Законом України «Про інформацію» та цим Законом».

У частині другій ст. 26 Закону закріплювалися такі права журналіста: на вільне одержання, використання, поширення (публікацію) та зберігання інформації; відвідувати державні органи, органи місцевого 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 зумовлюється лише специфікою цінностей та особливими умовами їх схоронності, що визначаються чинним законодавством України, та ін.

Частиною третьою ст. 26 Закону передбачалися такі обов'язки журналіста: дотримуватися програми діяльності друкованого засобу масової інформації, з редакцією якого він перебуває у трудових або інших договірних відносинах, керуватися положеннями статуту редакції; подавати для публікації об'єктивну і достовірну інформацію; задовольняти прохання осіб, які надають інформацію, щодо їх авторства або обмеження таємниці авторства; відмовлятися від доручення редактора (головного редактора) чи редакції, якщо воно не може бути виконано без порушення Закону; представлятися та пред'являти редакційне посвідчення чи інший документ, що підтверджує його професійну належність або повноваження, надані редакцією друкованого засобу масової інформації, та ін.

Потрібно звернути увагу на розбіжності термінів у визначенні зазначених вище обов'язків. Так, у частині четвертій ст. 58 Закону України «Про телебачення і радіомовлення» від 21 грудня 1993 року №3759-ХІІ (в редакції Закону №3317-IV від 12.01.2006) ідеться про професійні обов'язки, а в Законі України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні»

застосовувався термін «службові обов'язки». Враховуючи те, що у новій ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» йдеться про професійні обов'язки, видається доцільним застосовувати саме цей термін та іменувати зазначену статтю «Професійні права та обов'язки журналіста».

Відповідно до частини першої ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» «журналіст має право:

1) під час виконання професійних обов'язків здійснювати письмові, аудіо- та відеозаписи із застосуванням необхідних технічних засобів, крім випадків, передбачених законом;

2) безперешкодно відвідувати приміщення суб'єктів владних повноважень, відкриті заходи, які ними проводяться, та бути особисто прийнятим у розумні строки їх посадовими і службовими особами, крім випадків, визначених законодавством;

3) не розкривати джерело інформації або інформацію, яка дає можливість встановити джерела інформації, крім випадків, коли його зобов'язано до цього рішенням суду відповідно до закону;

4) після пред'явлення документа, що підтверджує статус журналіста, має право збирати інформацію в районах стихійного лиха, катастроф, у місцях аварій, масових безпорядків, воєнних дій, крім випадків, передбачених законом;

5) поширювати підготовлені ним матеріали (фонограми, відеозаписи, письмові тексти тощо) за власним підписом (авторством) або під умовним ім'ям (псевдонімом);

6) відмовитися від авторства (підпису) на матеріал, якщо його зміст після редакційної правки (редагування) суперечить його переконанням;

7) на вільний доступ до статистичних даних, архівних, бібліотечних і музейних фондів; обмеження цього доступу зумовлюється лише специфікою

цінностей та особливими умовами їх схоронності, що визначаються законодавством» [105].

Згідно з частиною другою ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» «журналіст зобов'язаний:

1) подавати для поширення достовірну інформацію та дотримуватися вимог Кодексу етики українського журналіста;

2) задовольняти прохання осіб, які надають інформацію, щодо їх авторства або збереження таємниці авторства;

3) відмовлятися від доручення редактора (керівника медіа) чи редакції, якщо воно не може бути виконано без порушення закону;

4) представлятися та у разі особистої присутності пред'являти документ, що підтверджує його професійну належність;

5) утримуватися від поширення в комерційних цілях інформаційних матеріалів, які містять рекламні відомості про реквізити виробника продукції чи послуг (його адресу, контактний телефон, банківський рахунок), комерційні ознаки товару чи послуг тощо» [105].

Видається доцільним доповнити ст. 11¹ зазначеного Закону України окремою четвертою частиною такого змісту: «Журналіст несе відповідальність в межах чинного законодавства за перевищення своїх професійних прав і невиконання професійних обов'язків».

Потрібно звернути увагу, що в ст. 11¹ Закону закріплений вичерпний перелік прав та обов'язків журналіста. Це викликає заперечення. На нашу думку, варто було б доповнити частину першу цієї статті після переліку прав окремим абзацом такого змісту: «Перелік прав журналіста, передбачений цим Законом, не є вичерпним. Права та свободи журналіста можуть бути обмежені лише законом».

Комітет міністрів Ради Європи звертає особливу увагу на дотримання працівниками засобів масової інформації встановлених обов'язків у кризових

ситуаціях. У п. 23 Рекомендацій Комітету міністрів Ради Європи «Про захист свободи вираження поглядів та інформації в кризові часи», ухвалених Комітетом міністрів 26 вересня 2007 року на 1005 засіданні постійних представників міністрів, зазначається, що «працівники ЗМІ повинні дотримуватися найвищих професійних і етичних стандартів, і найдужче в кризові часи, пам'ятаючи про свій особливий обов'язок надання громадянам у кризових ситуаціях своєчасної, заснованої на фактах, достовірної й вичерпної інформації, водночас зважаючи на права інших громадян, тонкощі їхнього сприйняття, непевність та страх, які вони можуть відчувати» [150]. Журналістам рекомендовано чітко зазначати у репортажах своє джерело інформації. Передбачається, що у кризові часи найбільш дієвим має бути саморегулювання для забезпечення відповідального та професійного ставлення працівників ЗМІ до виконання своїх обов'язків. Працівникам ЗМІ рекомендується враховувати у своїй роботі Рекомендації Комітету міністрів державам-членам №R (97) 21 щодо ЗМІ та сприяння культурі толерантності, а також застосовувати, як мінімум, професійні процедури, окреслені в додатку до цієї Рекомендації.

Видається необхідним звернути увагу на недосконалість законодавчого закріплення професійних прав та обов'язків журналіста. З доповненням розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» окремою статтею 11¹ «Права та обов'язки журналіста» відбулося певне дублювання його прав у нормах зазначеного Закону та Закону України «Про інформацію». Права журналіста закріплені у ст. 25 Закону України «Про інформацію», хоча стаття називається «Гарантії діяльності медіа та журналістів». Фактично ж про гарантії діяльності журналістів ідеться у ст. 24 зазначеного Закону, хоча в назві цієї статті це не відображується. Стаття 24 має назву «Заборона цензури та заборона втручання в професійну діяльність журналістів і медіа».

У частині сьомій ст. 25 Закону України «Про інформацію» зазначається про поширення прав та обов'язків журналіста, працівника суб'єкта у сфері медіа, визначених цим Законом, на зарубіжних журналістів, працівників зарубіжних суб'єктів у сфері медіа, хоча, як уже відзначалося, самі права та обов'язки працівника суб'єкта у сфері медіа цим Законом не передбачені.

Видається необхідним виключити норми про права журналіста із ст. 25 розділу III «Діяльність журналістів, медіа, їх працівників» Закону України «Про інформацію». Це дозволить уникнути дублювання норм ст. 25 Закону України «Про інформацію» та ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» щодо прав журналіста.

Водночас необхідно змінити назву ст. 24 Закону України «Про інформацію» та іменувати її, виходячи зі змісту цієї статті, «Гарантії діяльності медіа». Що стосується гарантій діяльності журналістів, то видається логічним перенести їх до Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

Потрібно також враховувати, що закріплені у ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» права та обов'язки журналіста стосуються всіх журналістів незалежно від того, з яким суб'єктом у сфері медіа вони перебувають у трудових чи інших договірних відносинах. Це інша модель законодавчого закріплення прав та обов'язків журналіста, що відрізняється від моделі, яка існувала до прийняття Закону України «Про медіа». Раніше, як уже відзначалося, перелік закріплених у ст. 25 Закону України «Про інформацію» прав журналіста доповнювався правами, закріпленими в спеціальних законах, які визнано такими, що втратили чинність. Тому специфіку прав та обов'язків журналістів залежно від того чи іншого суб'єкта у сфері медіа, передбаченого у ст. 13 Закону України «Про медіа», варто закріплювати в локальних правових актах (правилах

внутрішнього трудового розпорядку та ін.), а також у контрактах, які доцільно укладати при прийнятті на роботу журналіста.

Третім елементом правового статусу журналіста як суб'єкта трудових правовідносин є юридичні гарантії його прав. Цьому питанню приділена значна увага з боку законодавця. Закріпленню гарантій діяльності журналістів присвячені окремі статті законодавчих актів, які регулюють журналістську діяльність. Зокрема, у ст. 24 Закону України «Про інформацію» йдеться про «заборону цензури та заборону втручання в професійну діяльність журналістів», «заборону контролю за змістом поширюваної інформації», відповідальність за «умисне перешкоджання законній професійній діяльності журналістів та/або переслідування журналіста за виконання професійних обов'язків, за критику» [98] та ін.

Гарантії прав журналіста передбачені також нормами Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Так, про гарантії права на охорону праці журналістів ідеться у ст. 13 цього Закону. Гарантії щодо заробітної плати встановлені ст. 14 зазначеного Закону. Гарантії при відрядженні журналістів «у місця надзвичайних подій» установлені ст. 15 Закону та ін.

Вітчизняні науковці досить активно працюють над проблемою юридичних гарантій трудових прав працівників. Так, К.Ю. Мельник і А.О. Бабенко у своїй монографії досліджують проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору [65]. На думку вчених, під «юридичними гарантіями в трудовому праві слід розуміти встановлені державою норми права, які спрямовані на захист трудових прав працівника (фізичної особи), а також відповідну діяльність професійних спілок, органів та організацій, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, комісій по трудових спорах та інших уповноважених органів, направлену на реалізацію цих норм» [65, с.74].

К.Ю. Мельник і А.О. Бабенко вважають, що юридичні гарантії у трудовому праві слід поділяти на норми-гарантії та організаційні гарантії, у свою чергу, норми-гарантії у трудовому праві необхідно поділяти на загальні, які поширюються на всіх працівників, та спеціальні, які поширюються на окремі категорії працівників; організаційні гарантії у трудовому праві доцільно поділяти на діяльність органів, які своїми діями відновлюють трудові права, та діяльність органів та організацій, які своїми діями сприяють відновленню трудових прав [65, с.75].

На нашу думку, юридичними гарантіями прав працівників, у тому числі журналістів, варто вважати передбачені правовими нормами засоби, умови, вимоги, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав працівників.

До уваги варто взяти наукові підходи представників науки права соціального забезпечення у визначенні гарантій права на соціальний захист. На думку Б.І. Сташківа, «гарантіями права на соціальний захист є система взаємопов'язаних економічних, політичних, ідеологічних, соціальних та організаційних передумов, за наявності яких спеціальними (юридичними) засобами забезпечуються на кожному рівні правові можливості для фактичної реалізації в повному обсязі належного особі права на конкретний вид соціального захисту» [176, с.35].

У цій роботі не розглядається вся система гарантій трудових прав працівників, а аналізуються тільки юридичні гарантії як елемент правового статусу журналіста.

К.В. Бориченко, досліджуючи юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист, відзначає, що «юридичні гарантії права на соціальний захист є комплексною правовою категорією та забезпечують можливість здійснення всіх правомочностей, що складають структуру досліджуваного права» [7, с.483].

З таким висновком ученої слід погодитися. Якщо суб'єктивне трудове право є певними можливостями працівника, то юридичні гарантії призначені забезпечити здійснення цих можливостей. Тому тільки закріплення певного

трудового права без закріплення відповідних юридичних гарантій не дозволяє здійснити ті правомочності, що складають його зміст.

Не всі вітчизняні вчені підтримують включення юридичних гарантій до змісту правового статусу. Як зазначає О.М. Ярошенко, «гарантіями є політичні, економічні й організаційні умови, що забезпечують нормальне функціонування суб'єкта з метою безперебійного й ефективного здійснення тих соціально значимих інтересів, носієм яких і є вказаний суб'єкт. Будучи переведеними у сферу права, гарантії набувають форми відповідних суб'єктивних прав того суб'єкта, функціонування якого вони забезпечують. Отже, з формально-юридичної точки зору юридичні гарантії нічим не відрізняються від тих суб'єктивних прав суб'єкта трудового права, реалізацію яких вони покликані забезпечити. Більше того, провести чітку межу між власне суб'єктивними правами та суб'єктивними правами-гарантіями досить часто дуже складно, тому що одні й ті самі суб'єктивні права в одній сфері суспільних відносин, будучи гарантованими правами, в іншій сфері самі є гарантіями» [183, с. 89].

Тому закріплення прав журналістів у ст. 25 Закону України «Про інформацію», ст. 11¹ Закону України ««Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» потребує належного законодавчого закріплення гарантій цих прав. Як уже відзначалося, ці гарантії фактично закріплені в ст. 24 «Заборона цензури та заборона втручання в професійну діяльність журналістів і медіа» Закону України «Про інформацію».

Заслуговує на підтримку висловлена в науці трудового права точка зору про поділ юридичних гарантій трудових прав на загальні та спеціальні. Зокрема, Я.А. Малихіна виокремлює «загальні юридичні гарантії трудових прав людини і громадянина, які поширюються на всі без виключення категорії населення (наприклад, заборона використання примусової праці, право на своєчасне одержання винагороди за працю, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи), та спеціальні, які поширюються па певні категорії населення (осіб з

сімейними обов'язками, осіб віком до 18 років, осіб з обмеженими фізичними можливостями, жінок)» [63, с.8].

Що стосується юридичних гарантій професійних прав журналістів, то їх варто віднести до спеціальних гарантій. Ці гарантії, як уже відзначалося, закріплені у ст. 24 Закону України «Про інформацію».

Важливе значення для професійної діяльності журналістів мають положення ст. 4 «Свобода діяльності у сфері медіа» Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX. В нормах цієї статті досить повно закріплюються гарантії цієї свободи відповідно до міжнародних стандартів.

Чинним законодавством передбачена відповідальність журналіста за порушення трудових і професійних обов'язків. На журналістів поширюються відповідні норми, закріплені у чинному КЗпП України, правилах внутрішнього трудового розпорядку суб'єкта у сфері медіа. Особливості відповідальності журналістів передбачені спеціальними законами, що регулюють їх діяльність. Так, у ст. 17 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» закріплена норма про «відповідальність журналіста за завдану ним моральну (немайнову) шкоду». Відповідно до частини третьої цієї статті «у разі відшкодування, відповідно до Цивільного кодексу України журналістом і суб'єктом у сфері медіа заподіяної ними моральної (немайнової) шкоди на них покладається солідарна відповідальність з урахуванням міри вини кожного» [105].

Частиною четвертою ст. 17 Закону передбачається, що «у разі розгляду судом спору щодо завданої моральної (немайнової) шкоди між журналістом або суб'єктом у сфері медіа як відповідачем та політичною партією, виборчим блоком, посадовою особою (посадовими особами) як позивачем суд вправі призначити компенсацію моральної (немайнової) шкоди лише за наявності умислу журналіста чи службових осіб суб'єкта у сфері медіа» [105].

При цьому згідно з частиною п'ятою цієї статті «умислом журналіста та/або службової особи суб'єкта у сфері медіа є таке їх/її ставлення до поширення

інформації, коли журналіст та/або службова особа суб'єкта у сфері медіа усвідомлювали недостовірність інформації та передбачали її суспільно небезпечні наслідки» [105].

Відповідальність за порушення законодавства у сфері медіа досить докладно регламентується нормами розділу VIII Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-XI. Зокрема ст. 110 Закону встановлена відповідальність суб'єктів у сфері аудіовізуальних медіа, ст. 111 – відповідальність суб'єктів у сфері друкованих медіа, 112 – відповідальність суб'єктів у сфері онлайн-медіа, ст. 113 – відповідальність провайдерів аудіовізуальних сервісів, ст. 114 – відповідальність провайдерів платформ спільного доступу до відео, ст. 115 – відповідальність постачальників електронних комунікаційних послуг для потреб мовлення з використанням радіочастотного спектра.

Отже, в Законі України «Про медіа» йдеться про відповідальність різних суб'єктів у сфері медіа, передбачених частиною першою ст.13 Закону. В жодній із зазначених вище статей не згадується про журналістів. Тільки у ст. 17, в якій закріплюються підстави звільнення від відповідальності, у частинах першій – третій зазначається про суб'єктів у сфері медіа та їх працівників.

Законом України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», як уже відзначалося, передбачена відповідальність журналіста тільки за завдану ним моральну (немайнову) шкоду. При цьому ст.17 Закону, в якій закріплена відповідна норма, діє із змінами, внесеними згідно із Законом України «Про медіа» №2849-IX від 13.12.2022. Як видається, необхідною є конкретизація норм про відповідальність журналіста у зазначеному Законі з урахуванням норм про відповідальність за порушення законодавства у сфері медіа, закріплених у розділі VIII Закону України «Про медіа».

Потрібно звернути увагу на зміни в акредитації журналіста. В редакції Закону України «Про медіа» викладено ст. 26 «Акредитація журналістів» Закону

України «Про інформацію». Акредитація журналістів здійснюється суб'єктом владних повноважень з метою створення сприятливих умов для професійної журналістської діяльності. У теперішній час у частині першій цієї статті йдеться про можливість акредитації тільки журналістів. Із частини першої виключено працівників засобів масової інформації, про які згадувалося у попередній редакції цієї частини ст. 26. Водночас зазначені працівники не втратили права на акредитацію, оскільки частиною десятою нинішньої редакції ст. 26 встановлено, що передбачений цією статтею порядок акредитації журналістів поширюється також на «інших працівників суб'єктів у сфері медіа, які професійно збирають, одержують, створюють, редагують, поширюють і займаються підготовкою інформації для медіа». Отже, коло працівників суб'єктів у сфері медіа конкретизовано порівняно з попередньою редакцією частини десятої ст. 26 Закону України «Про інформацію».

В абзаці третьому частини другої ст. 26 Закону України «Про інформацію» порівняно з попередньою редакцією розширено перелік відомостей, які мають бути зазначені в поданні суб'єкта у сфері медіа про акредитацію журналіста. Необхідно зазначити ще вид медіа, його ідентифікатор у Реєстрі суб'єктів у сфері медіа. Тобто подання про акредитацію журналіста подається офіційно зареєстрованим суб'єктом у сфері медіа певного виду, передбаченого частиною першою ст. 13 Закону України «Про медіа».

Як уже відзначалося, у Додатку до Рекомендації N R 96 (4) Комітету міністрів Ради Європи «Про захист журналістів за умов конфлікту і тиску», ухваленій Комітетом міністрів на 98-й сесії від 3 травня 1996 року, сформульовані основні принципи, що стосуються захисту журналістів, котрі працюють за умов конфліктів і тиску. Принцип №11 стосується застосування систем акредитації.

Зазначається про те, що системи акредитації для журналістів слід впроваджувати виключно в тих межах, яких вимагає особлива ситуація. Коли

системи акредитації впроваджено, акредитація, зазвичай, має бути гарантована. Державам-членам слід забезпечити, щоб:

а) акредитація сприяла здійсненню журналістами їхніх функцій за умов конфліктів і тиску;

б) здійснення журналістами їхніх функцій і журналістських свобод не залежало від акредитації;

с) акредитація не використовувалась для обмеження свободи пересування журналістів або їхнього доступу до інформації; якщо відмова в акредитації може мати наслідком обмеження цих прав, такі обмеження мають чітко відповідати умовам, викладеним вище в принципі 7 (цей принцип стосується контролювання обмежень – *Н.О.*);

д) надання акредитації не залежало від поступок з боку журналістів, що може обмежувати їхні права й свободи більше, ніж це передбачено вище в принципі 7;

е) будь-яка відмова в акредитації, що має наслідком обмеження свободи пересування журналістів або їхнього доступу до інформації, була б обґрунтована.

Підстави припинення акредитації суб'єктами владних повноважень передбачені частиною сьомою ст. 26 Закону України «Про інформацію». Відповідно до частини дев'ятої цієї статті «рішення про припинення акредитації може бути оскаржено до суду в установленому порядку» [98].

Частиною шостою ст. 26 Закону України «Про інформацію» встановлений обов'язок журналіста дотримуватися встановлених суб'єктом владних повноважень правил внутрішнього трудового розпорядку, не перешкоджати діяльності його службових і посадових осіб. У новій редакції із цієї норми виключено «працівника засобу масової інформації», що викликає заперечення, оскільки в частині десятій зазначається про поширення на інших працівників суб'єктів у сфері медіа, які професійно збирають, одержують, створюють, редагують, поширюють і займаються підготовкою інформації для медіа,

передбаченого цією статтею порядку акредитації журналістів. Тобто для акредитованих інших працівників суб'єктів у сфері медіа також обов'язковими є дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку та не перешкоджання діяльності службових і посадових осіб суб'єкта владних повноважень.

1.3. Специфічні риси та умови журналістської діяльності як підстави диференціації правового регулювання трудових відносин журналістів

У науці трудового права і навчальній літературі є загальновизнаним, що однією з особливостей джерел трудового права є єдність і диференціація у правовому регулюванні трудових відносин [182, с. 45; 193, с.25].

Як зазначає О.М. Ярошенко, «єдність основних принципів правового регулювання відносин у царині праці та загальних норм права в цілому не виключає диференціації за відмінностями і багатоманітністю засобів правової регламентації трудових відносин деяких категорій працівників. Навпаки, законодавець до першого додає друге, щоб у всіх громадян були рівні можливості в реалізації їх трудових прав, оскільки на виробництві зайняті різні категорії працівників» [203, с.149].

За визначенням О.М. Ярошенка, «диференціація правового регулювання праці – це розмежування правових норм на підставі юридично значущих чинників з метою конкретизації загальних положень законодавства про працю щодо окремих категорій працівників» [203, с.150].

Т.А. Коляда визначає диференціацію правового регулювання трудових відносин «як зумовлені цілями і завданнями трудового права відмінності у змісті, способах та засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин» [47, с.14].

Існують різні точки зору щодо правової природи єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Крім визнання цієї категорії однією з особливостей нормативних джерел трудового права, єдність і диференціація

розглядаються ще як одна з особливостей методу трудового права [56, с.191-199] та як один із принципів трудового права [184, с.52-55].

Зокрема В.Л. Костюк виокремлює принцип оптимального поєднання єдності та диференціації у сфері праці. На думку вченого, «єдність у сфері праці – це встановлення загальних (єдиних) норм щодо правового регулювання суспільно-трудових відносин. Своєю чергою, диференціація у сфері праці – це встановлення спеціальних норм щодо правового регулювання окремих видів суспільно-трудових відносин» [184, с.53].

С.С. Лукаш вважає, що «сутність диференціації полягає в об'єктивній потребі впорядкування різноманітних суспільних відносин, але з метою досягнення єдиного результату (забезпечення реалізації принципів трудового права)» [58, с.11]. Отже, вчений визначає диференціацію як спосіб забезпечення галузевих принципів.

На нашу думку, заслуговує на підтримку позиція науковців, які розглядають єдність і диференціацію правового регулювання трудових відносин як одну з особливостей методу трудового права. Тобто диференціація передбачає різні способи, прийоми регулювання трудових відносин. Ідеться саме про регулювання трудових відносин як виду суспільних відносин, а не окремих їх видів або різноманітних суспільних відносин, як вважають деякі науковці, точки зору яких були наведені вище.

Диференціація правового регулювання трудових відносин полягає у встановленні спеціальними нормами певних особливостей регламентації зазначених відносин, а саме особливостей укладення і припинення трудового договору окремих категорій працівників, умов праці (робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці та ін.), дисциплінарної та матеріальної відповідальності тощо.

Ці спеціальні норми можуть бути включені до загальних нормативно-правових актів, дія яких поширюється на всіх працівників, а також можуть бути закріплені в актах трудового законодавства, що діють відносно окремої категорії

працівників. Ці норми можуть бути розміщені в комплексних законодавчих актах, які містять правові норми різної галузевої належності (закони України «Про державну службу», «Про судоустрій і статус суддів» та ін.).

Як відзначає В.В. Сичова, «диференціація правового регулювання трудових відносин передбачає встановлення відмінностей, винятків, переваг та обмежень у правовому регулюванні трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин» [171, с.70].

Викликає заперечення віднесення до переліку форм прояву диференціації відмінностей, адже відмінності як раз і полягають у встановленні переваг, винятків та обмежень у правовому регулюванні трудових відносин.

Журналісти є тією категорією працівників, для правової регламентації трудових відносин яких властивою є єдність і диференціація як самостійні способи регулювання. Єдність правового регулювання трудових відносин журналістів полягає в поширенні на них актів чинного трудового законодавства загальної дії. Трудові відносини за участю журналістів регулюються Кодексом законів про працю України, законами України «Про колективні договори і угоди» [100], «Про охорону праці» [98], «Про оплату праці» [102], «Про відпустки» [104], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [108], «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» [112], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [109], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [115] та ін.

В умовах воєнного стану були прийняті такі важливі закони України, як: «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX [122], «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року №2215-IX [123], «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21 квітня 2022 року №2220-IX [128], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня

2022 року №2253-IX [125], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року №2352-IX [126], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року №2421-IX [128], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року №2759-IX [130], «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX [131] та ін.

Трудові відносини журналістів регулюються також іншими актами трудового законодавства – підзаконними нормативно-правовими актами, актами соціального діалогу, локальними правовими актами.

Особливості регулювання трудових відносин журналістів установлені Законом України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Специфіка журналістської діяльності, визначена цим Законом, є підставою для диференціації правового регулювання трудових відносин журналіста із суб'єктом у сфері медіа.

У ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» передбачені специфічні риси та умови журналістської діяльності, закріплення яких на законодавчому рівні підкреслює соціальну значимість професії журналіста та її відмінності від інших професій, зазначених у державному класифікаторі професій України. Навряд чи можна знайти в Україні іншу професію, специфічні риси та особливості якої були б закріплені в спеціальному Законі.

Крім творчого характеру професії журналіста, у ст. 12 Закону виділяються такі специфічні риси журналістської діяльності, як: інтенсивність інтелектуальної праці, відсутність регульованої тривалості через жорстку регламентацію редакційного і технологічного циклу підготовки та випуску видань і програм; суспільно впливове за наслідками значення такої діяльності та висока соціальна відповідальність за свою працю та її результати.

До специфічних умов роботи журналіста, виходячи зі змісту частини першої ст. 12 Закону, слід віднести постійне значне морально-психологічне навантаження і напруженість, виконання своїх службових обов'язків і реалізацію творчих планів у стресових ситуаціях. Також необхідно враховувати систематичні відрядження та роз'їзди, у тому числі відрядження до місць надзвичайних подій. Творча діяльність журналіста нерідко здійснюється в екстремальних умовах, а виконання спеціальних завдань пов'язане з ризиком для здоров'я і життя. Не можна не враховувати й прояви морально-психологічного тиску, погрози та безпосередні загрозливі дії, яких зазнають представники цієї професії, у зв'язку з виконанням ними службових обов'язків. Ці передбачені у частині першій ст. 12 Закону специфічні риси журналістської діяльності та умов її здійснення є підставою застосування окремих і особливих норм соціального захисту журналістів, закріплених у цьому Законі. Перелік специфічних рис та умов журналістської діяльності є вичерпним і не підлягає розширеному тлумаченню.

В умовах воєнного стану найбільш яскраво проявляються такі передбачені зазначеною статтею специфічні риси та особливості журналістської діяльності, як «інтенсивність інтелектуальної праці, її нерегульована тривалість за умов жорсткої регламентації редакційного і технологічного циклу підготовки та випуску видань і програм», «постійно значне морально-психологічне навантаження і напруженість, виконання службових обов'язків і реалізація творчих планів у стресових ситуаціях», «систематичне перебування у відрядженнях та роз'їздах, включаючи відрядження до місць надзвичайних подій, професійна творча діяльність в екстремальних умовах, виконання спеціальних завдань з ризиком для здоров'я і життя», «прояви морально-психологічного тиску, погрози та безпосередні загрозливі дії проти журналіста у зв'язку з виконанням ним службових обов'язків» та ін.

Під час повномасштабної російської агресії ризики журналістської діяльності проявляються все гостріше. Водночас з військовою агресією в Україні

триває інформаційна війна, в умовах якої вчиняються такі злочини проти засобів масової інформації, як вбивства та викрадення журналістів, обстріли та захоплення телевеж, хакерські атаки на сайти інформаційних ресурсів.

За даними Інституту масової інформації, від 24 лютого 2022 року росіяни вбили шість іноземних та 60 українських журналістів, з них 10 – під час виконання професійної журналістської діяльності [2].

Станом на 25 серпня 2023 року країна-агресор скоїла 529 злочинів проти журналістів та медіа в Україні [2]. Експерти Інституту масової інформації зафіксували 22 випадки захоплення або викрадення медійників. Поранення внаслідок російських обстрілів отримали 24 журналісти.

Від 24 лютого 2022-го щонайменше 233 українських медіа припинили повністю або частково свою роботу. Медіа змушені були закриватися через прямі погрози з боку російських окупантів, захоплення редакцій, неможливість працювати в умовах тимчасової окупації, руйнування приміщень редакцій та фінансову кризу, спричинену російською агресією [2].

Росіяни продовжують атакувати сайти українських онлайн-медіа, які висвітлюють війну. Наразі ІМІ зафіксував 55 таких атак. Зокрема, російські кіберзлочинці ламали сайти видань, змінювали новини на російські маніфести, розміщували на них російську символіку чи заклики здатися. Також були зафіксовані фішингові атаки на українські редакції та журналістів.

Крім цього, журналісти та редакції як центральних, так і регіональних медіа продовжують отримувати погрози (наразі 67 випадків). Якщо спочатку окупанти фізично погрожували (приходили додому до журналістів чи до їхніх батьків), то згодом погрози перемістилися в інтернет-простір (розсилали електронні листи з погрозами кримінальним переслідуванням, ув'язненням, тортурами, допитами та застосуванням ядерної зброї).

Загалом протягом липня–серпня 2023 року експерти ІМІ зафіксували п'ять порушень свободи слова, які вчинила Росія (поранення журналістів, кібератаки та юридичний тиск на медійників) [2].

Враховуючи специфічні риси та особливості журналістської діяльності, чинним законодавством України передбачені заходи їх соціального захисту та особливості трудових відносин.

Важливим теоретичним і практичним питанням є визначення критеріїв (підстав) диференціації правового регулювання трудових відносин.

На думку О.М. Ярошенка, підстави диференціації правового регулювання поділяються на об'єктивні, суб'єктивні та соціальні [203, с. 150]. Вчений зазначає, що «диференціація, в основу якої покладені чинники процесу праці, її організації, характеру виробництва тощо, не залежні від особистих якостей працівника, є об'єктивною. До об'єктивних підстав учений, зокрема, відносить: а) сектор економіки (галузь господарства); б) виробничі умови; в) характер трудового зв'язку; г) природно-кліматичні та географічні умови праці та ін.» [203, с. 150].

Своєю чергою, суб'єктивна група підстав диференціації містить обставини, що зумовлені особливостями працівника, й залежить від властивостей, що характеризують його особистість. До цих особливостей, що враховуються трудовим законодавством, належать: стать, вік, стан здоров'я, сімейний стан, соціально-правовий статус та ін. [203, с. 151].

Що стосується соціальної диференціації, то вона об'єднує підстави, зумовлені усиновленням і вихованням працівниками-батьками малолітніх дітей, обов'язками щодо інших близьких родичів – членів сім'ї, які потребують піклування й допомоги [203, с.152].

Також поширеною точкою зору є виокремлення об'єктивних і суб'єктивних критеріїв диференціації регулювання праці за трудовим законодавством України [47, с.10].

Деякі вчені визначають тільки перелік критеріїв, без поділу їх на об'єктивні та суб'єктивні. Так, В.І. Прокопенко виділяв такі критерії: «відношення працівника до майна підприємства, установи, організації; національна приналежність засобів виробництва (майна підприємства);

приналежність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні та геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку трудового договору (тимчасова і сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії» [140, с.84].

С.С. Лукаш вважає, що «основними критеріями диференціації у сфері праці є: умови праці; характер праці; вік працівника; стан здоров'я; рівень соціального партнерства; конкуренція на ринку праці тощо» [58, с. 11].

Зазначене свідчить про те, що журналісти є особливими суб'єктами трудового права і трудових правовідносин. Специфічні риси і умови журналістської діяльності та соціальна значимість професії журналіста, особливості трудової функції є підставою диференціації правового регулювання трудових відносин за їх участю, що проявляється у встановленні додаткових пільг і гарантій, передбачених законом.

Такі додаткові пільги та гарантії встановлені нормами розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Ідеться про спеціальні заходи з охорони праці журналістів, особливості регулювання часу відпочинку, заробітної плати, порядку направлення для виконання професійних завдань у місця надзвичайних подій та специфіку умов їх діяльності в цих відрядженнях, а також гарантування відшкодувань, обов'язкових виплат і пільг відповідно до законодавства.

У зв'язку з цим видається доцільним доповнити перелік об'єктивних критеріїв (підстав) диференціації правового регулювання трудових відносин такими критеріями, як соціальна значимість професії, специфічні риси та умови виконання професійної діяльності.

Як уже відзначалося, у теперішній час особливості трудових відносин журналіста передбачені нормами розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Це не узгоджується з назвою Закону, в якій про ці особливості не зазначається. Гарантії професійної діяльності не можна розглядати як особливості регулювання трудових відносин, що полягають у диференціації правового регулювання цих відносин, зумовленої специфічними рисами та умовами журналістської діяльності, про які йдеться у ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

Крім того, в назві розділу IV Закону варто зазначити про особливості регулювання трудових відносин, що більше відповідає призначенню диференціації.

Як видається, відповідні норми мають бути закріплені в основному кодифікованому законодавчому акті трудового законодавства. У чинному КЗпП України відсутня глава про особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Окрема Книга з відповідною назвою була включена до проєктів Трудового кодексу України, зареєстрованих у Верховній Раді України. Тому норми про особливості трудових відносин журналіста доцільно було б закріпити в окремій главі цієї Книги разом з особливостями таких відносин інших творчих працівників.

Проте на теперішній час відсутній проєкт Трудового кодексу України, який необхідно було Кабінету Міністрів України розробити та внести на розгляд Верховної Ради України протягом року на виконання припису підп. 4 п. 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року №2215-IX [123].

Корисним для національного законодавця є досвід правового регулювання трудових відносин окремих категорій працівників у зарубіжних країнах. Так, до

Трудового кодексу Республіки Молдова від 28 березня 2003 року №154-XV [186] включено окремий розділ Х «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників». Ідеться про регулювання праці жінок, осіб із сімейними обов'язками, працівників у віці до вісімнадцяти років, керівників підприємств, осіб, які працюють за сумісництвом, а також деяких інших категорій працівників.

Варто звернути увагу на ст. 245 «Особливості регулювання праці» цього Кодексу. Відповідно до зазначеної статті особливості регулювання праці являють собою сукупність норм, які обмежують застосування щодо окремих категорій працівників загальних правил, що стосуються праці, або встановлюють для цих категорій додаткові правила в цій сфері.

Аналогічну норму доцільно було б включити й до КЗпП України з єдиною поправкою, що варто зазначати про особливості регулювання не праці, а трудових відносин.

Трудовий кодекс Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року №XII-2603 [188] містить розділ VII «Особливості трудових відносин», нормами якого передбачені особливості трудових відносин керівних працівників, відряджених працівників, а також особливості трудових відносин на малих підприємствах.

Окремий розділ VIII «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників» міститься в Трудовому кодексі Киргизької Республіки від 4 серпня 2004 року №106 [187], нормами якого встановлені особливості праці досить широкого кола працівників: працівників віком до 18 років; жінок та інших осіб із сімейними обов'язками; працюючих осіб із обмеженими можливостями здоров'я; керівника організації та членів колегіального виконавчого органу організації; осіб, які працюють за сумісництвом; працівників, які уклали договір строком до двох місяців; працівників, зайнятих на сезонних роботах, та ін.

Крім того, в окремій ст. 397 глави 39 «Особливості регулювання праці інших категорій працівників» розділу VIII закріплені норми про регулювання праці творчих працівників засобів масової інформації, організацій

кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій та інших осіб, які беруть участь у створенні та (або) виконанні творів, професійних спортсменів.

Відповідно до частини першої ст. 397 на творчих працівників засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій та інших осіб, які беруть участь у створенні та (або) виконанні творів, професійних спортсменів поширюється трудове законодавство з особливостями, передбаченими законами та іншими нормативно-правовими актами.

Другою частиною цієї статті передбачається, що основною формою трудових відносин з творчими працівниками, керівниками і фахівцями державних і муніципальних організацій у сфері культури та мистецтва є трудовий договір.

Видається доцільним доповнити розділ IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» окремою статтею такого змісту: «На журналіста, який працює на умовах трудового договору із суб'єктом у сфері медіа, поширюється трудове законодавство з особливостями, передбаченими розділом IV цього Закону».

До розділу VIII «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників» Трудового кодексу Киргизької Республіки також включено окрему главу 22 «Загальні положення». У ст. 292 «Особливості регулювання праці» зазначається, що «особливості регулювання праці – норми, що частково обмежують застосування загальних правил з тих самих питань або передбачають для окремих категорій працівників додаткові правила». Статтею 293 «Випадки встановлення особливостей регулювання праці» передбачається, що «особливості регулювання праці жінок, осіб із сімейними обов'язками, працівників віком до 18 років, керівників організацій, осіб, які працюють за сумісництвом, а також в інших випадках устанавлюються цим Кодексом та іншими законами».

Зарубіжний законодавчий досвід регулювання особливостей трудових відносин окремих категорій працівників доцільно використати у національному трудовому законодавстві.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ УМОВ ПРАЦІ ЖУРНАЛІСТІВ

2.1. Підстави виникнення трудових правовідносин журналістів

Як уже відзначалося у підрозділі 1.2, поняття журналіста закріплене в абзаці десятому частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Із цього поняття можна виокремити певні ознаки цієї професії, але підстави виникнення трудових правовідносин журналіста із суб'єктом у сфері медіа в цьому визначенні не зазначаються.

Положення про те, що журналіст «діє на підставі трудових чи інших договірних відносин з його редакцією» було закріплене тільки в частині першій ст. 25 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні», який втратив чинність 31 березня 2023 року на підставі Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX. Особливою підставою було закріплене в частині першій ст. 25 Закону «уповноваження редакції».

Варто відзначити не досить коректне визначення у частині першій ст. 25 зазначеного Закону підстави, на якій журналіст здійснював свою діяльність – «трудова чи інші договірні відносини». Якщо журналіст перебував у трудових або цивільних правовідносинах із засобом масової інформації, то підставою цих правовідносин не можуть бути самі відносини. Загальновідомо, що підставою правовідносин може бути відповідний договір – трудовий договір або цивільно-правовий договір, пов'язаний із працею (у цьому випадку авторський договір, договір оплатного надання послуг та ін.). Тому в частині першій ст. 25 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» слова «діє на підставі трудових чи інших договірних відносин з його редакцією» доцільно було замінити словами «діє на підставі трудового чи цивільно-правового договору з його редакцією».

Отже, суб'єктом трудових правовідносин між засобом масової інформації, в тому числі редакцією друкованого засобу масової інформації, був журналіст, який здійснював журналістську діяльність саме на умовах трудового договору, а не суміжного цивільно-правового договору, пов'язаного з виконанням праці.

У підрозділі 1.2 було внесено пропозиції про доповнення абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», в якому закріплене поняття журналіста, положенням про підстави виникнення та існування правовідносин журналіста із суб'єктом у сфері медіа.

Як зазначається у підп. 8.11 п. 8 Резолюції Парламентської Асамблеї Ради Європи №1636 «Показники демократії в медіа» (2008) «журналісти повинні мати відповідні трудові угоди з належним рівнем соціального захисту, щоб їх неупередженість та незалежність не наражалися на загрозу підкупу» [147].

Підставою виникнення трудових правовідносини журналіста із суб'єктом у сфері медіа, виходячи зі змісту розділу IV «Організація соціального захисту соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», є трудовий договір. Відповідно до частини першої ст. 21 КЗпП України «трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - 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. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації» [43].

Це може бути як безстроковий трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий – укладений на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, і такий, що укладається на час виконання певної роботи.

Для трудового договору з журналістом не передбачена обов'язкова письмова форма. Враховуючи специфіку журналістської діяльності та особливості регулювання трудових відносин, видається доцільним укладення трудового договору з журналістом у письмовій формі.

Текст ст. 21 КЗпП України викладено в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» №540 від 30 березня 2020 року [120], яким із частини першої ст. 21 було вилучено слова «з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку». Таке законодавче рішення було піддано критиці в науковій літературі.

Так, С.М. Черноус зазначає, що, «по-перше, існування різних форм організації праці не впливає на сутнісні характеристики трудових правовідносин, яким притаманна вся сукупність так званих «традиційно постійних» ознак; по-друге, виникнення нових форм організації праці не змінює правової природи трудових відносин; по-третє, встановлення спеціального правила поведінки (норми) не скасовує загального» [197, с. 42].

На думку Г.І. Чанишевої та Т.С. Ківалової, «вилучення з частини першої ст. 21 КЗпП України слів «з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку» позбавило трудовий договір однієї із його сутнісних ознак, які є традиційними і які є підставою розмежування зазначеного договору із суміжними цивільно-правовими договорами. Закріплена в частині п'ятій ст. 60-2 КЗпП України норма про те, що при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку,

якщо інше не визначено трудовим договором, є винятком із загального правила і не може бути підставою для його зміни» [194, с.56].

Вчені пропонують відновити визначення поняття трудового договору в частині першій ст. 21 КЗпП України в його попередній редакції, а непоширення правил внутрішнього трудового розпорядку на працівників, які працюють дистанційно, розглядати як спеціальну норму, виняток із загального правила.

Таким чином, законодавець вилучив із частини першої ст. 21 КЗпП України слова «з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку», водночас залишивши без змін ст. 142 «Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну» Кодексу, відповідно до частини першої якої «трудоий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил» [43].

На журналістів, які уклали трудовий договір, поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку суб'єкта у сфері медіа. В Законі України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» не закріплений обов'язок журналіста дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку. В частині шостій ст. 26 «Акредитація журналістів» Закону України «Про інформацію» передбачений обов'язок журналіста «дотримуватися встановлених суб'єктом владних повноважень правил внутрішнього трудового розпорядку, не перешкоджати діяльності його службових та посадових осіб» [98].

Тільки в тому випадку, якщо журналіст уклав із суб'єктом медіа трудовий договір про дистанційну роботу, від звільняється від обов'язку дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку.

Видається доцільним і необхідним передбачити на законодавчому рівні укладення контракту при прийнятті на роботу журналіста. Поняття контракту

визначено у частині третій ст. 21 КЗпП України, відповідно до якої «особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України» [43].

Але в цей час укладання контракту з журналістом неможливе, оскільки це не передбачене законом. У зв'язку з цим пропонується доповнити Розділ IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» окремою статтею «Виникнення трудових відносин журналіста із суб'єктом у сфері медіа» такого змісту: «Трудові відносини журналіста із засобом масової інформації виникають на підставі укладення трудового договору (контракту). Трудовий договір із журналістом укладається в письмовій формі».

Контрактна форма трудового договору має свої особливості, що відрізняють її від звичайного трудового договору. Як відзначає Я.В. Сімутіна, «системний аналіз законодавства про працю дозволяє визначити особливості трудового контракту, серед яких: 1) виключно строковий характер; 2) наявність додаткових підстав для припинення контракту, передбачених у самому контракті; 3) можливість передбачити умови, що збільшують обсяг відповідальності працівника за невиконання трудових обов'язків; 4) обмежена сфера застосування, яка визначається законами України» [163].

До визначених ученою особливостей варто додати ще такі, як укладення контракту виключно в письмовій формі, більша самостійність сторін у визначенні змісту контракту з урахуванням їх інтересів, можливість установлення додаткових гарантій для працівника (а не тільки трудових і соціально-побутових пільг, про які йдеться у ст. 9¹ КЗпП України).

Укладення контракту з журналістом при прийнятті на роботу видається доцільним також з точки зору необхідності конкретизації прав і обов'язків журналіста, закріплених у ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Це дозволить більш повно врахувати специфіку діяльності журналістів, які працевлаштовуються до різних суб'єктів у сфері медіа, передбачених частиною першою ст. 13 Закону України «Про медіа».

В абзаці дев'ятому п. 2 рішення Першого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційними скаргами Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дєдковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року №955-VIII зі змінами зазначається, що «контракт як особлива форма трудового договору є джерелом суб'єктивних прав та обов'язків найманого працівника і роботодавця, він укладається для виконання за винагороду роботи, яка має, як правило, постійний або досить тривалий характер. У контракті можуть визначатися, зокрема, строк його дії; режим праці та відпочинку; взаємні права, обов'язки й відповідальність сторін; умови організації та оплати праці, матеріального і соціально-побутового забезпечення працівника, надання йому компенсаційних виплат та відшкодування шкоди, завданої здоров'ю; підстави припинення трудових правовідносин тощо. Сторони контракту мають право виходити за межі сфери нормативного регулювання трудових правовідносин, передбачених законодавством України про працю, за умови відсутності погіршення юридичного становища працівника» [155].

В абзаці шостому пункту 3 мотивувальної частини Рішення Суду (Перший сенат) від 12 липня 2019 року №5-р(І)/2019 Конституційний Суд України вказує, що «контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативності та ефективності працівника при виконанні покладених на нього трудових функцій з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок та передбачати його юридичний та соціальний захист; водночас контракт може встановлювати низку умов, які одночасно обмежують певні трудові права працівника та надають йому певні привілеї, не передбачені законодавством» [155].

При цьому варто більш докладно розглянути таку особливість контракту, як «виключно строковий характер». Статтею 39¹ КЗпП України передбачено продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк. Згідно з частиною першою ст. 39¹ «якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк» [43]. Відповідно до частини другої цієї статті «трудова договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк» [43].

Проте ці норми не поширюються на контрактну форму трудового договору. Контракт ніколи не може трансформуватися із строкового у безстроковий, укладений на невизначений час. Відповідна позиція була викладена в постанові Верховного Суду від 22 січня 2020 р. у справі №607/18964/18 [90]. Незважаючи на багаторазове переукладання контракту між працівником і роботодавцем, Верховний Суд зазначив, що «чинним трудовим законодавством України не передбачено обов'язку власника повідомляти працівника про закінчення дії строкового трудового контракту. Переукладення строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під ч. 2 ст. 23 КЗпП України, не передбачає

набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк. Доводи позивача про те, що у зв'язку з неодноразовим продовженням трудових відносин шляхом укладення контрактів трудовий договір набув ознак безстроковості згідно з вимогами ч. 2 ст. 39¹ КЗпП України, є необґрунтованими, оскільки укладення контракту на певний строк, з урахуванням ч. 3 ст. 21 КЗпП України, регулюється ч. 2 ст. 23 КЗпП України, що виключає при переукладенні контракту чи продовженні строку його дії застосування ч. 2 ст. 39¹ КЗпП України» [90].

Таким чином, на контракт поширюється дія частини другої ст. 23 КЗпП України про укладання строкового трудового договору. Переукладення контракту один чи декілька разів не надає йому безстрокового характеру.

Виникає питання: а чи не погіршується становище журналістів порівняно з чинним законодавством у разі запровадження законом контрактної форми трудового договору? Ці питання були предметом конституційних скарг Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дєдковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року №955-VIII зі змінами [155]. Автори клопотань стверджували, що внаслідок прийняття Закону обмежено їхнє «право на безстрокове здійснення трудової діяльності», яке було встановлено на час набрання чинності Законом.

Зазначеним Законом України було запроваджено контрактну форму трудового договору у сфері культури. Пунктом 2 розділу II «Прикінцеві положення» передбачено, що «набрання чинності цим Законом є підставою для припинення безстрокового трудового договору з керівниками державних та

комунальних закладів культури, а також з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури згідно з пунктом 9 статті 36 Кодексу законів про працю України. Ця норма не поширюється на професійних творчих працівників комунальних закладів культури у територіальних громадах з населенням до 5 тисяч жителів».

Відповідно до пункту 3 розділу II «Прикінцеві положення» з працівниками художнього та артистичного персоналу, які перебувають у трудових відносинах з державними та комунальними закладами культури, протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом укладається контракт строком від одного до трьох років без проведення конкурсу.

Органи управління державних та комунальних закладів культури протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом зобов'язані припинити безстрокові трудові договори з керівниками державних та комунальних закладів культури і провести конкурс на заміщення посад керівників таких закладів у порядку, визначеному цим Законом.

Байшев П.В., Бурлакова О.О., Даць І.В., Дєдковський В.В., Желізняк М.В., Кожухарова Л.А. відмовилися від укладення контракту. У зв'язку з набранням чинності Законом безстрокові трудові договори з ними було припинено на підставі пункту 9 частини першої статті 36 КЗпП України. Не погодившись із цим, вони звернулися за захистом своїх прав до суду.

Верховний Суд в остаточних судових рішеннях у справах за касаційними скаргами Байшева П.В., Бурлакової О.О., Даць І.В., Дєдковського В.В., Желізняка М.В., Кожухарової Л.А. застосував пункти 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону і вказав, що оскільки зазначені особи не надали згоди на укладення контракту, як того вимагає Закон, то роботодавець, припиняючи безстрокові трудові договори з ними, діяв у межах своїх повноважень та у спосіб, що передбачений чинним законодавством.

Конституційний Суд України в абзаці четвертому п. 2 мотивувальної частини Рішення Суду (Перший сенат) від 12 липня 2019 року №5-р(І)/2019

зазначив, що «прийняття Закону і запровадження контрактної форми трудового договору творчих працівників державних та комунальних закладів культури не суперечать сутності права на працю, передбаченого частиною першою статті 43 Конституції України, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [155].

Конституційний Суд України вирішив визнати такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), пункти 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року №955-VIII зі змінами.

Як уже відзначалося в підрозділі 1.2, за новою редакцією абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний статус журналіста» статус журналіста мають більш вузьке коло осіб. Ідеться тільки про працівників офіційно зареєстрованих суб'єктів у сфері медіа, які отримали документ із зазначенням найменування та виду медіа, його ідентифікатору в Реєстрі суб'єктів у сфері медіа. Також, як і раніше, статус журналіста мають ті особи, які отримали відповідний документ професійної чи творчої спілки журналістів.

Працівники незареєстрованих медіа не можуть набувати статусу журналіста і мати права, передбачені ст. 25 Закону України «Про інформацію», зокрема, право на здійснення письмових, аудіо- та відеозаписів із застосуванням необхідних технічних засобів, за винятком випадків, передбачених законом, право на безперешкодне відвідування приміщень суб'єктів владних повноважень та ін., а також права, передбачені новою ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

Правовідносини журналіста із суб'єктом у сфері медіа можуть виникати на підставі цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею. За своєю галузевою

природою в такому випадку виникають цивільні правовідносини, а на їх сторін відповідно поширюються норми цивільного права.

Розмежування трудового договору і суміжних цивільно-правових договорів має важливе теоретичне і практичне значення. Верховний Суд у п. 48 постанови від 09.06.2021 у справі №420/2174/19 зазначив, що «основними ознаками трудового договору є: праця юридично несамотійна, протікає в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу; праця має гарантовану оплату; виконання роботи певного виду (трудової функції); трудовий договір, як правило, укладається на невизначений час; здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в складі трудового колективу; виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці; встановлення спеціальних умов матеріальної відповідальності; застосування заходів дисциплінарної відповідальності; забезпечення роботодавцем соціальних гарантій» [91].

Зазначені висновки узгоджуються з правовою позицією, викладеною Верховним Судом, зокрема, у постановках від 04.07.2018 у справі №820/1432/17 [92], від 06.03.2019 у справі №802/2066/16-а [93], від 13.06.2019 у справі №815/954/18 [95].

У п. 93 постанови від 23 лютого 2023 року у справі №815/1131/18 Верховний Суд зазначив, що «характерними ознаками трудових відносин є:

систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат);

підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку;

виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 "Класифікатор професій", затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 №327 (далі також Класифікатор професій);

обов'язок роботодавця надати робоче місце;

дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо» [94].

У науковій літературі досить докладно досліджено співвідношення трудового договору і суміжних цивільно-правових договорів [18; 156; 164; 194]. Так, Г.І. Чанишева і Т.С. Ківалова, аналізуючи співвідношення цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею, та трудового договору виокремлюють спільні риси і принципові відмінності між зазначеними договорами. Вчені відзначають, що «трудоий договір має спільні риси з цивільно-правовим договором (підряду, надання послуг та ін.) і в цьому аспекті є двостороннім, консенсуальним, оплатним, фидуціарним та каузальним» [194, с. 54].

Г.І. Чанишева і Т.С. Ківалова пропонують доповнити визначений Верховним Судом перелік основних ознак трудових відносин і трудового договору такими ознаками: «робота виконується на визначеному працівникові робочому місці (крім працівників, які виконують роботу дистанційно), на якому вимагається його присутність, із наданням працівнику необхідних для роботи засобів (інструментів, матеріалів, механізмів тощо) та забезпеченням належних умов праці; розсуд сторін обмежується нормативними вимогами з охорони праці, іншими соціальними стандартами, заборони дискримінації, забезпечення основних конституційних прав; працівник не несе фінансового ризику при виконанні роботи на умовах трудового договору; порядок укладення, зміни та припинення трудового договору докладно регламентується трудовим законодавством; роботодавець бере участь у фінансуванні соціального страхування найманого працівника; наявність специфічних способів захисту трудових прав та інтересів працівника; триваючий характер трудового договору (за загальним правилом, виконання сторонами своїх обов'язків стосовно один одного не припиняє дію трудового договору)» [194, с.55-56].

Сучасні науковці відзначають вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин [166]. В умовах цифрової економіки ці категорії не можуть залишатися незмінними. Відповідно розвиток трудового

законодавства має відбуватися більш динамічно, бути адекватним розвитку інформаційних технологій. У зв'язку з цим заслуговує на підтримку висновок Я.В. Сімутіної про те, що «без перегляду в найближчій перспективі традиційного підходу до поняття трудових правовідносин, чіткого законодавчого встановлення гнучких та універсальних їх ознак, адаптувати національне трудове законодавство до викликів нової цифрової реальності й зумовлених ними незворотних змін у сфері праці виявиться не можливим» [166, с.44].

В літературі слушно звертається увага на особливості договірних відносин в умовах воєнного стану [5]. О.О. Бондаренко, аналізуючи реалії договірних правовідносин в умовах війни, доходить висновку, що договірна діяльність в Україні фактично розділилася на 2 сегменти: договори, укладені до початку воєнного стану та після його введення. Вчена відзначає, що в умовах воєнного стану виконання багатьох зобов'язань за цивільно-правовими договорами ускладняється або стає неможливим.

Певною мірою це стосується й трудового договору, правове регулювання якого вже зазнало істотних змін після 24 лютого 2022 року.

Правова природа укладеного журналістом договору з суб'єктом у сфері медіа має вирішальне значення для відповіді на питання про поширення на журналіста дії норм розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Зі змісту норм, закріплених у цьому розділі, випливає, що особливості трудових відносин, передбачені ст.ст. 13-15 Закону, поширюються на журналістів, які працюють на умовах трудового договору із суб'єктом у сфері медіа.

Водночас відповідно до частини другої (в редакції Закону України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX) ст. 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» «до журналістів для цілей цієї статті, статей 12 і 13 цього Закону прирівнюються кіно- і телеоператори, режисери та інші працівники суб'єктів у

сфері медіа, якщо вони за необхідності входять до складу відряджених творчих груп» [105].

Отже, особливості соціального захисту журналістів з урахуванням специфіки журналістської діяльності, передбачені ст. 12 Закону, особливості охорони праці журналістів, закріплені у ст. 13 Закону, порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій (ст.15 Закону) поширюються також на працівників у сфері медіа, названих у частині другій ст. 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

Що стосується пенсійного забезпечення, то відповідно до частини першої (із змінами, внесеними згідно із Законом України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX) ст. 16 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» пенсійне забезпечення працівників суб'єктів у сфері медіа здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Інші норми соціальної підтримки та захисту журналістів, закріплені в ст. 18 Закону, не поширюються на інших працівників у сфері медіа.

Як видається, норми про сферу дії ст.ст. 12, 13, 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» необхідно передбачити в окремій статті розділу IV цього Закону. Їх закріплення в ст. 15, якою встановлюються порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях, є не вдалим.

Підставою виникнення трудових правовідносин журналіста із суб'єктом у сфері медіа є також трудовий договір про дистанційну роботу. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року №540 [120] ст. 60 КЗпП України було викладено в новій редакції зі зміненою

назвою «Гнучкий режим робочого часу». Вперше в десятій – чотирнадцятій частинах цієї статті було врегульовано на законодавчому рівні дистанційну (надомну) роботу.

Позитивно оцінена в спеціальній літературі, ця законодавча новела все ж була піддана критиці з боку фахівців, оскільки відбулося об'єднання двох самостійних форм організації праці – надомної та дистанційної праці, що мають суттєві відмінності. Цей недолік було виправлено законодавцем у нормах Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04 лютого 2021 року №1213-IX [121]. Зазначеним Законом було доповнено чинний КЗпП України окремими статтями 60¹ «Надомна праця» і 60² «Дистанційна праця».

Відповідно до частини першої ст. 60² КЗпП України «дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [43].

В літературі до однієї із категорій працівників, які можуть працювати за такою формою організації праці, як дистанційна праця поза підприємством, установою, організацією, віднесено також журналістів [142, с.44].

Згідно з п. 6¹ частини першої ст. 24 КЗпП України «додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу» [43].

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05 травня 2021 року №913-21 [178].

Підставою виникнення трудових правовідносин журналіста із суб'єктом медіа є новий трудовий договір з нефіксованим робочим часом. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання

трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року №2421-IX [127] КЗпП України було доповнено новою статтею 21¹ «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом», відповідно до частини першої якої «трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов’язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею» [43].

Новий вид трудового договору також є предметом досліджень вітчизняних науковців [162; 165; 202; 12; 161; 175; 96 та ін.].

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом став підставою виникнення трудових правовідносин з так званими фрілансерами і, відповідно, поширення на них норм трудового законодавства, хоча сам термін не було запроваджено до КЗпП України.

Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець (ч.3 ст. 21¹ КЗпП України).

Згідно з частиною четвертою цієї статті «роботодавець (роботодавець - фізична особа), який використовує працю менше ніж 10 працівників, може укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом» [43].

Примірна форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджена наказом Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року №4179 [139].

Як відзначалося у підрозділі 1.2, до визначення поняття журналіста, у новій редакції абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», на відміну від попередньої редакції, не включені слова «в штаті або

на позаштатних засадах)». Практика свідчить, що у суб'єктів у сфері медіа після набрання чинності Законом України «Про медіа» продовжують працювати позаштатні працівники. Проте йдеться про позаштатних кореспондентів, а не про журналістів.

У КЗпП України, інших актах чинного законодавства про працю термін «позаштатний працівник» не використовується, а правовий статус таких працівників не закріплений.

Відповідно до абзацу першого частини третьої ст. 64 Господарського кодексу України «підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис» [19].

Водночас цей термін міститься у низці нормативно-правових актів. Наприклад, про позаштатних працівників ідеться у п. 13 частини першої ст. 8 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність». Передбачається, що «оперативним підрозділам для виконання завдань оперативно-розшукової діяльності за наявності передбачених статтею 6 цього Закону підстав надається право мати гласних і негласних штатних та позаштатних працівників» [101].

У листі Міністерства праці та соціальної політики України від 15.05.2008 №105/13/116-08 «Щодо проблем застосування актів законодавства про працю» позаштатний працівник визначається «як вільний працівник (самозайнята особа), що виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємства (компанії)» [200].

Виходячи зі змісту абзацу десятого частини першої ст. 1 «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», журналіст не може працювати у суб'єкта у сфері медіа поза штатом.

Що стосується інших працівників суб'єктів у сфері медіа, то виходячи із загальних положень трудового законодавства, вони можуть укладати трудові договори як позаштатні працівники.

2.2. Робочий час і час відпочинку журналістів

Як уже відзначалося, у чинному законодавстві України особливості трудових відносин журналістів закріплені в нормах розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів». У ст. 13 Закону закріплені норми про охорону праці журналістів, ст. 14 – про заробітну плату, ст. 15 передбачений порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях.

У розділі IV Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» відсутня окрема стаття про робочий час і час відпочинку журналістів. Як уже зазначалось у підрозділі 1.3, в абзаці другому ст. 12 «Особливості соціального захисту журналістів з урахуванням специфіки журналістської діяльності» йдеться про таку специфічну рису журналістської діяльності, як «інтенсивність інтелектуальної праці, її нерегульована тривалість за умов жорсткої регламентації редакційного і технологічного циклу підготовки та випуску видань і програм».

Що стосується регламентації часу відпочинку журналістів, то в частині третій ст. 13 «Охорона праці» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» закріплено право журналістів на щорічну відпустку тривалістю 36 календарних днів.

Перше питання виникає щодо зазначення в ст. 12 Закону про «нерегульовану тривалість праці» як специфічну рису журналістської діяльності. Друге питання – щодо включення норми про тривалість щорічної відпустки до ст. 13 «Охорона праці» цього Закону.

У підрозділі 2.1 уже відзначалося, що серед основних ознак трудових відносин, які виокремлює Верховний Суд у п. 48 постанови від 09.06.2021 у

справі №420/2174/19, зазначається така ознака, як виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці.

Б.А. Римар, аналізуючи відмінності трудового і суміжних цивільно-правових договорів, зазначає, що за трудовим договором «працівник повинен у процесі праці виконувати певну міру праці в певну частину робочого часу» [156, с.62].

Правове регулювання робочого часу здійснюється Конституцією України, міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною, КЗпП України (глава IV), іншими законами України, підзаконними нормативно-правовими актами, актами соціального діалогу, локальними правовими актами.

Вітчизняні вчені констатують зміни у правовій регламентації робочого часу в умовах цифровізації економіки, поширення нетипових форм зайнятості, повномасштабної російської військової агресії. Так, Л.П. Гаращенко зазначає, що «застосування цифрових технологій має безумовний вплив на сутність і зміст робочого часу, який став більш гнучким, особливо у сфері застосування нетипової зайнятості, особливо в Україні під час карантинних обмежень і активних воєнних дій, що тривають» [13, с. 157].

Як уже відзначалося, ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» передбачена така специфічна риса журналістської діяльності, як «неврегульована тривалість праці». Це положення суперечить міжнародним стандартам робочого часу та актам національного трудового законодавства.

Міжнародно-правовими актами і актами національного трудового законодавства встановлюються обмеження максимальної тривалості робочого часу. Серед конвенцій МОП слід назвати Конвенцію №47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 1935 року [51].

У частині першій ст. 2 «Право на справедливі умови праці» Європейської соціальної хартії (переглянутої) [34] закріплюється зобов'язання Сторін «встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати

робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори».

Статтею 31 Хартії основних прав Європейського Союзу передбачається, що «кожен працівник має право на умови праці, які забезпечують захист його здоров'я, безпеку і гідність, на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку» [189].

Положення ст. 12 Закону про неврегульовану тривалість праці суперечить Директиві (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, відповідно до частини першої ст. 1 якої «мета цієї Директиви полягає у покращенні умов праці шляхом заохочення більш прозорої і передбачуваної зайнятості з забезпеченням гнучкості ринку праці» [28].

Предмет Директиви (ЄС) 2019/1152 визначений у частині другій ст. 1, в якій закріплене таке: «У цій Директиві визначено мінімальні права, що поширюються на кожного працівника у Союзі, який має трудовий договір або трудові відносини згідно з визначенням у чинному законодавстві, колективних угодах або практиці в кожній державі-члені з урахуванням судової практики Суду ЄС» [28].

В інших частинах ст. 1 Директиви, в яких встановлюється сфера її застосування, журналісти не зазначаються серед працівників, на яких не поширюються (або обмежено поширюються) норми цієї Директиви.

У п. 6 преамбули Директиви йдеться про те, що «слід установити на рівні Союзу мінімальні вимоги щодо інформування про основні аспекти трудових відносин і щодо умов праці, які поширюються на всіх працівників, щоб гарантувати всім працівникам у Союзі належний рівень прозорості та передбачуваності щодо умов їхньої праці, підтримуючи при цьому розумну гнучкість нетипової зайнятості і в такий спосіб зберігаючи її переваги для працівників і роботодавців» [28].

Принцип №5 Європейської опори з соціальних прав, проголошений у Гетеборгу 17 листопада 2017 року, передбачає таке: незалежно від виду і тривалості трудових відносин працівники мають право на справедливе та рівне ставлення щодо умов праці, доступу до соціального захисту і навчання; слід сприяти переходові до безстрокових форм зайнятості; відповідно до законодавства та колективних угод слід забезпечити необхідну гнучкість роботодавців для швидкої адаптації до змін в економічних умовах; слід сприяти новим формам праці, які забезпечують якісні умови праці; необхідно заохочувати підприємництво і самозайнятість і сприяти професійній мобільності; слід запобігати трудовим відносинам, які призводять до ненадійних умов праці, зокрема шляхом заборони зловживань нетиповими договорами; випробний термін повинен мати розумну тривалість.

«Неврегульована тривалість праці» як специфічна риса журналістської діяльності суперечить частині другій ст. 45 Конституції України, відповідно до якої «максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом» [52].

Відповідно до частини першої ст. 50 КЗпП України «нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень» [43]. У ст. 51 КЗпП України закріплені норми скороченої тривалості робочого часу.

Отже, на журналістів як суб'єктів трудових правовідносин поширюються норми трудового права про робочий час. Передбачена ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів» така специфічна риса журналістської діяльності, як «неврегульована тривалість праці» суперечить міжнародно-правовим актам і актам національного законодавства, що передбачають обмеження максимальної тривалості робочого часу. У зв'язку з цим цю умову доцільно виключити зі ст. 12 Закону. Журналісту необхідно встановлювати такі режими робочого часу, які передбачають компенсацію за роботу понад установленної тривалості.

У нормах розділу IV Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» відсутні норми про робочий час журналістів. Проте саме ця умова праці також потребує законодавчого закріплення її особливостей у розділі IV зазначеного Закону. Це зумовлено такою специфічною рисою журналістської діяльності, як «інтенсивність інтелектуальної праці, її нерегульована тривалість за умов жорсткої регламентації редакційного і технологічного циклу підготовки та випуску видань і програм». При цьому в Законі не розкривається зміст поняття «інтенсивність інтелектуальної праці» та не визначається компенсація за роботу в таких умовах.

У главі IV КЗпП України відсутні норми про поняття та види робочого часу. Немає й окремої норми про режими робочого часу. Відповідні норми необхідно закріпити у проекті Трудового кодексу України.

Дослідники умов праці звертають увагу на певні особливості правової регламентації робочого часу в умовах цифровізації праці. Так, Л.П. Гаращенко, досліджуючи трансформацію такої умови праці, як робочий час у цифровій економіці, відзначає, що «у постіндустріальну епоху цифрові технології забезпечують більш гнучкі виробничі системи та надання послуг. Ці технології забезпечують доступ до інформації на всіх рівнях і етапах виконання роботи, забезпечуючи досить високий рівень гнучкості щодо її організації» [13, с.151-152]. Крім гнучкості, вчена виділяє ще такі загальні характеристики організації робочого часу в цифровому світі, як підвищена автономія працівників і обов'язок бути на зв'язку. Додатковими алгоритмами, на думку Л.П. Гаращенко, які слід враховувати при розумінні робочого часу в цифровому виробничому середовищі, «є використання алгоритмів, які можуть впливати на організацію робочого часу або визначати її, а також можливості технологій для здійснення моніторингу та спостереження за продуктивністю та робочим часом працівників» [13, с.152].

Враховуючи зазначені вище специфічні риси та умови професійної діяльності, журналістам доцільно встановлювати режим робочого часу з ненормованим робочим днем. Відповідно до п. 1 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року №7, «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 даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням)» [153].

Пунктом 3 Рекомендацій передбачено надання додаткової відпустки до 7 календарних днів як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самотійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу.

Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним договором по кожному виду робіт, професій та посад чи трудовим договором.

На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу.

Для режиму робочого часу з ненормованим робочим днем не передбачені граничні норми. Пунктом 4 Рекомендацій тільки забороняється систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

Серед перерахованих у п. 5 Рекомендацій працівників, для яких може застосовуватися ненормований робочий день, журналістів слід а віднести до осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі.

Список професій і посад працівників з ненормованим робочим днем із зазначенням конкретної тривалості відпустки у межах її семиденної тривалості, тобто від 1 до 7 днів включно, ухвалюється як додаток до колективного договору.

Таким чином, установлення режиму робочого часу з ненормованим робочим днем дозволить надавати журналісту додаткову відпустку до 7 календарних днів.

Проявом посилення гнучкості правового регулювання робочого часу в цифровій економіці є законодавче врегулювання гнучкого режиму робочого часу, надомної та дистанційної роботи.

За письмовим погодженням між журналістом і суб'єктом у сфері медіа журналісту може встановлюватися гнучкий режим робочого часу відповідно до ст. 60 КЗпП України. Як зазначається в частині першій цієї статті гнучкий режим робочого часу передбачає «саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше» [43].

Відповідно до частини третьої ст. 60 КЗпП України «гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу» [43].

Частиною четвертою ст. 60 КЗпП України закріплюється, що «гнучкий режим робочого часу передбачає:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування» [43].

Згідно з частиною десятою ст. 60 КЗпП України «роботодавець, виходячи із структури робочого часу та встановленого облікового періоду норми його тривалості для кожного окремого працівника, узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування» [43].

Дистанційна робота як форма організації праці, її відмінності від інших режимів робочого часу, переваги та ризики для працівників є актуальним напрямом досліджень сучасних науковців [167; 59; 60; 8; 168; 24; 86; 159 та ін.]. Вітчизняні вчені також досліджують особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану [60; 68 та ін.].

Як відзначає Я.В. Сімутіна, «дистанційна робота пов'язана з вищим рівнем автономії працівника (і, отже, гнучкості), ніж традиційні форми зайнятості» [167, с.193]. Заслуговує на підтримку висновок ученої, що «поняття «дистанційна робота» може використовуватися для позначення двох різних за своїм змістом явищ, а саме: 1) особливого режиму роботи, який може застосовуватися тимчасово за рішенням роботодавця як вимушений захід у разі настання певних обставин, що загрожують життю або здоров'ю людей; 2) особливої форми організації праці, яка передбачає, що дистанційні працівники в силу специфіки своєї трудової функції можуть і згодні постійно виконувати роботу поза місцезнаходженням роботодавця» [167, с.193].

О. Луценко звертає увагу на встановлення в умовах воєнного стану певних обмежень на використання дистанційної праці, що стосуються дозволу окремим категоріям працівників (державним службовцям, працівникам державного сектору економіки) працювати дистанційно тільки на території України. На думку вченої, «дистанційна робота за своєю сутністю є такою формою організації праці, яка дає свободу працівнику у виборі місця виконання своєї

трудової функції, а обмеження цієї свободи нівелює саму природу дистанційної роботи» [60, с. 30].

На нашу думку, такий висновок ученої є дискусійним. В умовах воєнного стану встановлення певних обмежень застосування дистанційної праці для державних службовців, працівників державного сектору економіки є виправданим і не суперечить частині другій ст. 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX.

У разі укладення трудового договору про дистанційну роботу з журналістом, він самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Що стосується робочого часу, то журналіст відповідно до частини п'ятої ст. 60² КЗпП України розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Згідно з частиною шостою ст. 60² КЗпП України «за погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу» [43].

В умовах воєнного стану діють особливості встановлення та обліку роботи, передбачені ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX. Частиною першою цієї статті передбачено, що «нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо)» [122].

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем (ч.3 ст.6 Закону). Згідно з частиною четвертою цієї статті «час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем» [122].

Як уже відзначалося у підрозділі 2.1, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року №2421-ІХ чинний КЗпП України було доповнено новою ст. 21¹ «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом», якою визначено поняття, зміст, умови і порядок укладення зазначеного договору.

Що стосується особливостей робочого часу працівників, які працюють на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом, то у частині другій ст. 21¹ КЗпП України передбачено, що «роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. Обов'язковою умовою при цьому є дотримання вимог законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку» [43].

Таким чином, на працівника з нефіксованим робочим часом поширюються передбачені чинним законодавством норми тривалості робочого часу.

Відповідно до частини п'ятої ст. 21¹ КЗпП України «трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:

спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків;

спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання у випадках, передбачених частиною восьмою цієї статті;

інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні)» [43].

У частині шостій цієї статті закріплена вимога про кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати: не більше 40 годин на тиждень, а кількість базових днів – не більше 6 днів на тиждень.

Якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо працівнику було повідомлено про наявність роботи із порушенням визначеним трудовим договором мінімальних строків, то працівник може відмовитися від виконання роботи.

У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу така робота стає надурочною і оплачується відповідно до ст. 106 КЗпП України.

У п. 4 преамбули Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі зазначається, що за період після прийняття Директиви Ради 91/533/ЄЕС ринки праці зазнали далекосяжних змін через демографічний розвиток і діджиталізацію, що привело до виникнення нових форм зайнятості, які сприяли інноваціям, створенню робочих місць і зростанню ринків праці. Деякі нові форми зайнятості значно відрізняються від традиційних трудових відносин з точки зору передбачуваності, що призводить до невизначеності стосовно застосовних прав і соціального захисту зацікавлених працівників. «Отже, у цьому світі праці, що еволюціонує, у працівників існує потреба бути повною мірою інформованими про їхні основні умови праці, причому своєчасно і у письмовій формі, легкодоступній для працівників. Для того, щоб належним чином спрямувати розвиток нових форм зайнятості, працівникам у Союзі слід також надати ряд нових мінімальних прав, спрямованих на заохочення захищеності та передбачуваності трудових відносин, забезпечуючи при цьому позитивне зближення між державами-членами і збереження гнучкості ринку праці» [28].

У змісті ст. 21¹ КЗпП України враховані норми Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

У літературі висловлюється пропозиція задля мінімізації зловживання трудовими договорами з нефіксованим робочим часом з боку роботодавців доповнити ст. 21¹ КЗпП України нормою щодо обмеження сфери застосування цього виду трудового договору окремими галузями економіки, де така форма залучення громадян до праці буде бажаною для працівників і роботодавців (громадське харчування, побутове обслуговування населення, сфера інформаційних технологій тощо) [162, с. 286].

На нашу думку, така пропозиція є недоцільною, оскільки суперечить принципу свободи договору у трудовому праві. Трудовий договір є угодою між сторонами, тому в разі досягнення угоди за умовами, передбаченими ст. 21¹ КЗпП України, такий договір вважається укладеним незалежно від сфери його укладання.

Викликає заперечення включення до ст. 13 «Охорона праці» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» частини четвертої, відповідно до якої «журналісти мають право на щорічну відпустку тривалістю 36 календарних днів та санаторно-курортне лікування за рахунок коштів суб'єктів у сфері медіа» [105]. Норми про відпустки та інші види часу відпочинку не є складовою правового інституту «Охорона праці». Вони входять до окремого інституту «Робочий час і час відпочинку» в структурі Індивідуального трудового права як складової частини системи трудового права України. Видається необхідним закріпити норми частини третьої ст. 13 в окремій статті Закону, а саме ст. 13¹, що дозволить передбачити особливості правового регулювання часу відпочинку журналістів.

Крім того, норму про щорічну відпустку журналістів необхідно доповнити словом «основна» і відповідне положення частини третьої ст. 13 Закону України

«Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» викласти в такій редакції: «Журналісти мають право на щорічну основну відпустку тривалістю 36 календарних днів...». Це має значення для диференціації щорічної основної та щорічних додаткових відпусток, види і тривалість яких передбачені пунктом 1 частини першої ст. 4 Закону України «Про відпустки».

Потрібно враховувати, що в умовах воєнного стану надання відпусток журналістам регламентується нормами ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX. У період дії воєнного стану надання журналісту щорічної основної відпустки тривалістю 36 календарних днів за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Згідно з частиною другою ст. 12 цього Закону «якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану» [122].

Цікавою законодавчою новелою є надання працівнику, який працює на умовах трудового договору про дистанційну роботу, права на відключення. Це новий вид часу відпочинку, який на теперішній час не закріплений у міжнародно-правових актах. Утім, право на відключення передбачено у законодавстві окремих країн ЄС (Франції, Італії, Іспанії, Бельгії, Ірландії, Португалії) [154].

Право на відключення означає «право працівників відключатися від роботи без штрафу або збитку, а також не отримувати і не відповідати на робочі електронні листи, дзвінки чи повідомлення поза звичайним робочим часом» [29].

Відповідно до частини дев'ятої ст. 60² КЗпП України «працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного

часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу» [43].

О.Ф. Мельничук на підставі аналізу зарубіжного і національного трудового законодавства доходить таких висновків: «1) право на відключення тісно пов'язане з правом на відпочинок працівника; 2) воно стосується, переважно, тих працівників, які працюють дистанційно або надомників; 3) його зміст полягає у можливості працівника переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем у визначений трудовим договором час; 4) застосування права на відключення не тягне за собою дисциплінарних стягнень» [67].

На нашу думку, право на відключення не варто визнавати «тісно пов'язаним із правом на відпочинок працівника», тому що це і є правом на відпочинок працівника, який працює на умовах трудового договору про дистанційну роботу. Видається доцільним розглядати право на відключення як самостійний вид часу відпочинку, передбачений трудовим законодавством.

Потрібно також враховувати, що право на відключення не передбачене для надомників, як відзначає О.Ф. Мельничук. У ст. 60¹ «Надомна робота» КЗпП України це право не закріплене. У частині п'ятій цієї статті встановлюються норми тривалості робочого часу. Доцільно було б у зазначеній статті закріпити право на відпустку працівника, який уклав трудовий договір про надомну роботу.

Як уже відзначалося, регламентація міри праці, тобто встановлення тривалості робочого часу, є однією з ознак трудових відносин. Що стосується професійної діяльності журналістів, то вона, виходячи з назви і змісту розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», здійснюється в рамках трудових відносин. У зв'язку з цим видається необхідним доповнити розділ IV Закону окремою статтею 13¹ «Робочий час і час відпочинку журналістів», в першій

частині якої закріпити норми про робочий час журналістів, а в другій - норми частини третьої ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» про відпустки із доповненням положенням про право журналістів на інші види відпусток відповідно до законодавства України. В частині першій цієї статті доцільно передбачити встановлення таких режимів робочого часу для журналістів, як ненормований робочий день (згідно зі списком посад, визначених у колективному договорі), гнучкий режим робочого часу, застосування дистанційної праці відповідно до ст. 60² КЗпП України.

2.3. Охорона праці журналістів

Питання охорони праці журналістів набули особливої актуальності в умовах воєнного стану. Під час війни ризики журналістської діяльності проявляються найбільш гостро, а тому важливим питанням є гарантування журналістам права на належні, безпечні і здорові умови праці, проголошеного в частині четвертій ст. 43 Конституції України.

Законодавство України про охорону праці є досить об'ємним і включає Конституцію України, Кодекс законів про працю України (глави XI, XII, XIII), Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року (в редакції Закону №229-IV від 21.11.2002), інші закони України, прийняті відповідно до них підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального діалогу, локальні правові акти.

У науковій літературі поняття охорони праці розглядається в широкому та вузькому розуміннях. Визначення поняття охорони праці в частині першій ст. 1 Закону України «Про охорону праці», на думку Ю.Ю. Івчук, «є поняттям у широкому розумінні, оскільки воно включає широкомасштабні заходи стосовно забезпечення безпечних і здорових умов праці: правові, економічні, організаційно-технічні, лікувально-профілактичні тощо» [37, с.411].

У вузькому ж розумінні «охорона праці» - це система правових заходів і засобів забезпечення безпечного життя і здоров'я працівників у процесі праці на виробництві, у тому числі й правових норм щодо оздоровлення та поліпшення умов праці. У такому розумінні охорона праці є одним із принципів трудового права, суб'єктивним правом працівника на належні умови праці, правовим інститутом [37, с.411].

Видається спірним віднесення охорони праці до принципів трудового права. Право на належні, безпечні і здорові умови праці потрібно віднести до основних трудових прав працівників. Доцільно змінити назву правового інституту «Охорона праці» та доповнити її положенням про охорону здоров'я працівників, при цьому потрібно враховувати охорону як їх фізичного, так і психічного здоров'я. Отже, доцільно було б іменувати зазначений інститут «Охорона праці та здоров'я працівників».

У літературі звертається увага на наповнення змісту поняття охорони праці у теперішній час новим сенсом. Як відзначає Л.П. Гаращенко, «сучасне європейське законодавство з охорони праці не обмежується виключно нормами з техніки безпеки, а є значно ширшим. У широкому сенсі термін «охорона праці» включає в себе такі поняття, як безпека та гігієна праці, загальні умови праці та виробничі відносини, поняття, пов'язані з прийняттям на роботу, і проблеми соціального забезпечення, сприятливе психологічне середовище» [13, с.158].

На нашу думку, висновок про новий зміст поняття охорони праці заслуговує на підтримку. Єдине заперечення варто висловити щодо включення до його змісту «понять, пов'язаних з прийняттям на роботу, і проблем соціального забезпечення». «Поняття, пов'язані з прийняттям на роботу» і відповідні правові норми є складовою інституту «Трудовий договір», а проблеми соціального забезпечення належать до іншої галузі права, а саме права соціального забезпечення.

Посилаючись на законодавчий досвід європейських країн, учена відзначає, що «в цих країнах для позначення «охорона праці» застосовується дещо інший

термін, а саме охорона здоров'я і безпеки праці. Тобто термін включає дві важливі складові: захист здоров'я працівника і безпеку праці (створення безпечного середовища, в якому працівник виконує роботу» [13, с.158]. Такий підхід до розуміння охорони праці заслуговує на підтримку.

Відповідно до частини першої ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» «охорона праці журналістів здійснюється за визначеними законодавством України правовими, соціально-економічними, організаційно-технічними, санітарно-гігієнічними та лікувально-профілактичними нормами» [105].

Зміст цієї норми не узгоджується зі змістом частини першої ст. 1 Закону України «Про охорону праці», згідно з якою «охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності» [99]. У зв'язку з цим охороною праці журналістів не можуть бути визнані «правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні та лікувально-профілактичні норми», про які йдеться у частині першій ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів». Потрібно було б зазначити про правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні і лікувально-профілактичні заходи та засоби, спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності журналіста в процесі професійної діяльності.

У ст. 13 Закону нічого не зазначається про гарантування одного з основних трудових прав журналістів – права на належні, безпечні і здорові умови праці, проголошеного в частині четвертій ст. 43 Конституції України. У зв'язку з цим видається доцільним сформулювати частину першу ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» в такій редакції: «Журналістам гарантується право на належні,

безпечні і здорові умови праці. Охорона праці журналістів здійснюється відповідно до актів чинного законодавства України про охорону праці».

Окремі зауваження варто висловити й щодо змісту частини другої ст. 13 зазначеного Закону, в якій ідеться про гарантування прав журналістів «на охорону праці, пільги та компенсації за роботу із важкими та шкідливими умовами праці, на медичні огляди, соціальне страхування, на всебічне розслідування нещасних випадків, смерті і шкоди, завданої здоров'ю при виконанні службових обов'язків, та права на відповідні відшкодування на підставі і за нормами Закону України «Про охорону праці» [105]. Посилання тільки на останній Закон викликає заперечення, оскільки при цьому не враховані зміни, що були внесені до актів чинного законодавства низкою законів України. Частина друга ст. 13 до теперішнього часу не зазнала змін з моменту прийняття Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналіста» від 23 вересня 1997 року. До цієї частини ст. 13 не було внесено змін й Законом України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року. У зв'язку з цим положення частини другої ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» необхідно привести у відповідність до актів чинного законодавства України.

У частині другій ст. 13 Закону закріплюється право журналістів на медичні огляди. Водночас проходження медичних оглядів є не правом, а обов'язком працівників певних категорій відповідно до ст. 169 КЗпП України, ст. 17 Закону України «Про охорону праці».

Так, згідно з частиною першою ст. 17 Закону України «Про охорону праці» «роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового

медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я» [99].

Частиною третьою ст. 17 Закону України «Про охорону праці» передбачається, що «роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;

за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки» [99].

Постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 року №559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок» затверджено Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам [85]. У цьому переліку відсутні суб'єкти у сфері медіа та професія журналіста, тому журналіст не підлягає обов'язковому попередньому і періодичному медичним оглядам, які для працівників окремих категорій має організувати роботодавець за свої кошти. Право журналіста на медичні огляди за рахунок коштів суб'єкта у сфері медіа практично може бути реалізовано тільки в разі закріплення відповідної норми в колективному договорі, що відповідатиме припису частини другої ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» про обов'язкове врахування в колективних

договорах особливих і специфічних рис журналістської діяльності та запровадження відповідних заходів. Крім того, журналіст має право на позачерговий медичний огляд за рахунок суб'єкта у сфері медіа у випадках, передбачених частиною третьою ст. 17 Закону України «Про охорону праці».

У частині другій ст. 13 цього Закону також ідеться про гарантування права журналістів на соціальне страхування. Слід відзначити недостатньо коректне формулювання зазначеного права в цій статті. У ст.3 Основ законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року закріплене право громадян на забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Відповідно до зазначеної статті «право на забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням згідно з цими Основами мають застраховані громадяни України, іноземні громадяни, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено законодавством України, а також міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України» [82]. З урахуванням цього до частини другої ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» необхідно внести зміни і замість права журналістів на соціальне страхування закріпити їх право на забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Частиною другою ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів» гарантуються права журналістів на «всебічне розслідування нещасних випадків, смерті і шкоди, завданої здоров'ю при виконанні службових обов'язків, та права на відповідні відшкодування на підставі і за нормами Закону України «Про охорону праці» [105]. Якщо норми про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій закріплені у ст. 22 Закону України «Про охорону праці», то норми про відшкодування «шкоди, завданої здоров'ю при виконанні службових обов'язків», норми про «права на відповідні

відшкодування на підставі і за нормами Закону України «Про охорону праці», про що зазначається в частині другій ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів», у чинному Законі України «Про охорону праці» відсутні. У теперішній час відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівнику, внаслідок нещасного випадку, професійного захворювання і аварії, здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [110], а не Закону України «Про охорону праці». Страховиком за Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (в редакції Закону №2620-IX від 21.09.2022) виступає Пенсійний фонд України.

Утім, відповідні зміни не внесено й до Закону України «Про охорону праці». Згідно з частиною першою ст. 9 Закону «відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [99], що вже не відповідає чинному законодавству.

Останній Закон було викладено в новій редакції зі зміною назви на «Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» ще Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року №77-VIII [117].

Крім того, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» викладено в новій редакції Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 21 вересня 2022 року №2620-IX [128]. Частиною першою ст. 4 Закону №2620-

IX уповноваженим органом управління в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку визнано Пенсійний фонд України.

Відповідно до частини першої ст. 58 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 року №1058-IV «Пенсійний фонд є органом, який здійснює керівництво та управління солідарною системою, загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, забезпечує збирання, акумуляцію та облік страхових внесків, призначає пенсії та готує документи для її виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування виплати пенсій, допомоги на поховання, виплат за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, здійснює контроль за цільовим використанням коштів Пенсійного фонду, вирішує питання, пов'язані з веденням обліку пенсійних активів застрахованих осіб на накопичувальних пенсійних рахунках, здійснює адміністративне управління Накопичувальним фондом, соціальні та інші виплати, передбачені законодавством України, та інші функції, передбачені цим Законом, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та статутом Пенсійного фонду» [111].

Що стосується Фонду соціального страхування України, про який зазначається в частині першій ст. 9 Закону України «Про охорону праці», то п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Питання припинення Фонду соціального страхування України та управлінь виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України» від 27 грудня 2022 року №1442 передбачено «припинити з 1 січня 2023 року, реорганізувавши шляхом приєднання до Пенсійного фонду України, Фонд соціального страхування України» [138].

Таким чином, частину першу ст. 9 Закону України «Про охорону праці» необхідно привести у відповідність до зазначених вище законів.

Потрібно також звернути увагу на те, що закріплена у частині першій ст. 22 Закону України «Про охорону праці» норма про обов'язок роботодавця організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій є бланкетною, оскільки далі в цій частині міститься посилання на «положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок». Мається на увазі Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року №337 [89].

Таким чином, відповідно до чинного законодавства суб'єкт у сфері медіа повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до зазначеного вище Порядку. На виконання приписів частини другої ст. 22 Закону України «Про охорону праці» за підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії суб'єкт у сфері медіа складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування.

У частині другій ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» зазначається про гарантування прав журналістів на «всебічне розслідування нещасних випадків, смерті». Як видається, останнє слово необхідно виключити з частини другої ст. 13 Закону, оскільки зі змісту закріпленої норми не випливає, що смерть журналіста є наслідком нещасного випадку або настала під час виконання ним професійних обов'язків. У п. 10 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві передбачені випадки, що підлягають спеціальному розслідуванню, серед яких: нещасні випадки із смертельними наслідками; випадки смерті працівників під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків; випадки зникнення працівника під час виконання трудових (посадових) обов'язків та деякі інші.

Як уже відзначалося у підрозділі 1.3, особливості правового регулювання трудових відносин за участю журналістів закріплені спеціальними нормами і зумовлені специфічними рисами та умовами журналістської діяльності, передбаченими ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

Водночас недоліком окремих норм розділу IV Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» про особливості трудових відносин журналістів є те, що ці норми не зазнали змін з моменту прийняття Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» від 23 вересня 1997 року і не враховують положення деяких законодавчих актів, прийнятих уже після набрання чинності зазначеним Законом. Як уже відзначалося, ці недоліки властиві, зокрема, ст. 13 «Охорона праці», в якій не зазначається про гарантування одного з основних трудових прав журналістів – права на належні, безпечні і здорові умови праці.

Потребує внесення змін та доповнень частина друга ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» з метою приведення закріплених у ній норм у відповідність до актів чинного законодавства України.

Зі ст. 13 необхідно виключити норми про відпустки журналістів, оскільки зазначені норми не є складовою правового інституту «Охорона праці». Видається доцільним доповнити розділ IV Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» окремою статтею 13¹ «Робочий час та час відпочинку журналістів».

Окремої уваги потребують положення частин другої та четвертої ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Частиною другою ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» гарантується право журналістів на «пільги та компенсації за роботу

із важкими та шкідливими умовами праці», а частиною четвертою (із змінами, внесеними згідно із Законом №2849-IX від 13.12.2022) ст. 13 Закону передбачається, що «відшкодування, заохочення і пільги журналістам, які виконують (виконували) службові обов'язки в небезпечних для життя та здоров'я умовах, забезпечуються суб'єктами у сфері медіа» [105].

Як видається, зміст частин другої та четвертої ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» потребує конкретизації. Нормами ст. 7 Закону України «Про охорону праці» передбачене право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці. У ст. 8 Закону йдеться про забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкودжувальними засобами. Закріплені в цих статтях норми не враховують специфіки журналістської діяльності. У зв'язку з цим у частині четвертій ст. 13 «Охорона праці» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» необхідно закріпити норми про конкретні обов'язки суб'єкта у сфері медіа щодо відшкодування, заохочення і пільг журналістам, які виконують (виконували) службові обов'язки в небезпечних для життя та здоров'я умовах, з урахуванням специфіки журналістської діяльності.

Чинним законодавством на суб'єкта у сфері медіа покладено нові обов'язки у сфері охорони праці. Ідеться не тільки про гарантування прав на охорону праці, пов'язаних із захистом фізичного здоров'я журналіста. Ці права доповнюються обов'язком суб'єкта у сфері медіа створювати комфортне психологічне середовище для виконання професійних обов'язків журналістом.

Потрібно враховувати, що Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16 листопада 2022 року №2759-IX внесено зміни до ст. 158 «Обов'язок роботодавця щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників» КЗпП України. Відповідно до частини другої цієї статті «роботодавець зобов'язаний

вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [43].

Тобто сучасне розуміння охорони праці пов'язується не тільки із забезпеченням безпеки і захистом фізичного здоров'я працівників, а й із захистом їх психічного здоров'я.

Згідно з частиною першою ст. 158 КЗпП України «роботодавець зобов'язаний вживати заходів для полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження сучасних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, кращого досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості і загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо» [43].

Водночас зазначені обов'язки роботодавця потребують їх конкретизації на локальному рівні. Заходи із виконання перерахованих у ст. 158 КЗпП України обов'язків роботодавця у вигляді його конкретних зобов'язань необхідно передбачати в колективному договорі.

Часті залучення журналістів до роботи в нічний час, у вихідні, святкові та неробочі дні мають компенсуватися відповідно до чинного КЗпП України.

2.4. Заробітна плата журналістів

У частині першій ст. 4 «Право на справедливую винагороду» Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплюється зобов'язання Сторін визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

У п. 28 Резолюції Парламентської асамблеї Ради Європи №1003 «Про етичні принципи журналістики» 1993 року зазначається, що «для забезпечення

високоякісної роботи й незалежності журналістів їм необхідно гарантувати пристойну оплату, належні умови й засоби для діяльності» [144].

Правове регулювання заробітної плати як однієї з умов праці журналістів здійснюється актами чинного законодавства України з урахуванням специфічних рис та умов журналістської діяльності, зазначених у ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» від 23 вересня 1997 року №540/97-ВР. Отже, заробітна плата журналістів регулюється законодавством про оплату праці, а саме Конституцією України, міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною, нормами глав VII «Оплата праці», VIII «Гарантії і компенсації» КЗпП України, Законом України «Про оплату праці», іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами, актами соціального діалогу, локальними правовими актами.

Відповідно до частини першої ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [102].

Частиною другою цієї статті передбачається, що «розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» [102].

Особливості заробітної плати журналістів закріплені у ст. 14 Закону №540/97-ВР (зі змінами, внесеними Законом України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX) Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Серед таких особливостей варто, насамперед, виокремити структуру заробітної плати журналіста, визначену частиною другою ст. 14 Закону №540/97-ВР, відповідно до якої «до заробітної плати журналіста включаються посадовий оклад,

встановлені нормативними актами надбавки, доплати, авторський гонорар, премії» [105].

Структура заробітної плати закріплена у ст. 2 Закону України «Про оплату праці», згідно з якою в структурі заробітної плати виділяються основна заробітна плата, додаткова заробітна плати та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

У частині першій ст. 2 Закону основна заробітна плата визначається як «винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки)» [102]. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Відповідно до частини другої ст. 2 Закону «додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці» [102]. 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 виплат згідно з частиною третьою ст. 2 Закону належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Виходячи зі змісту цієї статті, посадовий оклад журналіста є його основною заробітною платою.

Встановлені нормативними актами надбавки, доплати є додатковою заробітною платою та відповідно до підп. 2.2 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 року №5 [39], включаються до фонду додаткової заробітної плати.

Згідно з підп. 2.1.3 Інструкції гонорар штатним працівникам редакцій, газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництв, установ мистецтва й (або) оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві, є складовою фонду основної заробітної плати.

Премії, про які зазначається в частині другій ст. 14 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», можуть бути двох видів. Премії, що мають систематичний характер, включаються до фонду додаткової заробітної плати (підп. 2.2.2 Інструкції зі статистики заробітної плати). Премії одноразового характеру як захід заохочення належать до інших заохочувальних і компенсаційних виплат (п.2.3 Інструкції).

Законом України «Про оплату праці» встановлені дві сфери регулювання оплати праці – сфера державного регулювання оплати праці та сфера договірного регулювання оплати праці (розділи II і III Закону).

Відповідно до частини четвертої ст. 2 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» «забезпечення реалізації норм цього Закону, зокрема визначення порядку регулювання та надання державної підтримки суб'єктам у сфері медіа, запровадження із зазначеною метою відповідних тарифів, створення сприятливих умов розвитку, запровадження методики і порядку регулювання заробітної плати, охорони праці і соціального захисту журналістів, здійснення інших заходів, покладається на Кабінет Міністрів України» [105].

Отже, запровадження методики і порядку регулювання заробітної плати журналістів належить до повноважень Кабінету Міністрів України, тобто до сфери державного регулювання праці.

Наступною особливістю правового регулювання заробітної плати журналістів, визначеною у частині третій ст. 14 Закону №540/97-ВР, є встановлення розміру заробітної плати журналіста у колективно-договірному

порядку. На підставі законів, інших нормативно-правових актів, що є основою державного регулювання заробітної плати, розмір заробітної плати журналіста з урахуванням джерел фінансування встановлюється, як зазначається в частині третій ст. 14 Закону №540/97-ВР, «галузевими та регіональними угодами з профспілками, колективними договорами».

Потрібно висловити зауваження щодо окремих термінів у ст. 14 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», що залишилися поза увагою законодавців. По-перше, термін «регіональні угоди» вже не вживається в чинному законодавстві. Замість нього у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» [113] застосовується термін «територіальна угода». Уточнення потребує й термін «галузеві угоди», оскільки у зазначеному Законі йдеться про «галузеві (міжгалузеві) угоди». По-друге, частина третя ст. 14 Закону №540/97-ВР також залишилася без змін, які мали б бути внесені Законом України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX [131]. Отже, зазначені слова необхідно замінити словами «колективними угодами та договорами».

Особливостями правового регулювання заробітної плати журналістів, передбаченими частинами п'ятою та шостою ст. 14 Закону №540/97-ВР, є встановлення заробітної плати керівника суб'єкта у сфері аудіовізуальних медіа у розмірі «не нижчому від заробітної плати заступника керівника державного органу, який є засновником (співзасновником) цього суб'єкта», а також прирівняння «розміру заробітної плати журналіста державного або комунального суб'єкта у сфері медіа до середньої заробітної плати працівника відповідної кваліфікації та посадового рівня державного органу чи органу місцевого самоврядування, який є засновником (співзасновником) такого суб'єкта» [105]. Зазначені особливості впливають із специфіки правового статусу журналіста як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин: трудовий статус журналіста як найманого працівника державного та

комунального суб'єкта у сфері медіа за Законом №540/97-ВР доповнюється окремими елементами статусу державного службовця.

Відповідно до частини шостої ст. 14 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» «прирівняння розміру заробітної плати журналіста державного або комунального суб'єкта у сфері медіа до середньої заробітної плати працівника відповідної кваліфікації та посадового рівня державного органу чи органу місцевого самоврядування, який є засновником (співзасновником) такого суб'єкта, здійснюється за методикою та в порядку, визначеними Кабінетом Міністрів України» [105].

Отже, встановлення умов оплати праці журналістів державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа належить до сфери державного регулювання оплати праці відповідно до частини першої ст. 8 Закону України «Про оплату праці».

Умови оплати праці журналістів державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа закріплені постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року №1038. Цією постановою затверджено перелік посад журналістів державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа, які прирівнюються до посад керівних працівників, спеціалістів секретаріату (апарату) відповідного державного органу або органу місцевого самоврядування та Порядок обчислення стажу роботи для встановлення щомісячної надбавки за вислугу років журналістам державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа [136].

Абзацом першим підпункту 1 пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року №1038 встановлено, що «розмір посадового окладу керівника державного і комунального суб'єкта у сфері медіа встановлюється на рівні посадового окладу заступника керівника секретаріату (апарату) відповідного державного органу або органу місцевого самоврядування, який є засновником (співзасновником) такого суб'єкта» [136].

Посадові оклади журналістів визначаються згідно з переліком посад журналістів державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа, які прирівнюються до посад керівних працівників, спеціалістів секретаріату (апарату) відповідного державного органу або органу місцевого самоврядування (абзац другий підпункту 1 пункту 2 постанови №1038).

Підпунктом 2 пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року №1038 встановлено щомісячну надбавку за вислугу років журналістам державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа на рівні 3 відсотків посадового окладу за кожен календарний рік стажу роботи, визначеного згідно з Порядком обчислення стажу роботи для встановлення щомісячної надбавки за вислугу років журналістам державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа, затвердженим цією постановою, але не більш як 50 відсотків посадового окладу.

Водночас державне регулювання умов оплати праці журналістів державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа доповнюється договірним регулюванням. Відповідно до п. 4 постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року №1038 «розміри інших видів надбавок, доплат, авторських гонорарів та премій журналістам державних і комунальних засобів масової інформації встановлюються у колективному договорі з урахуванням норм генеральної та галузевої угод у межах коштів, передбачених на оплату праці» [136].

При встановленні у колективному договорі розмірів інших видів надбавок, доплат, про які йдеться у п. 4 постанови, необхідно враховувати норми, передбачені у Додатку 3 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року [17]. Додатком 3 є Перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий

характер (крім бюджетної сфери), для встановлення у галузевих (міжгалузевих), територіальних угодах і колективних договорах.

Дія постанови від 28 грудня 2016 року №1038 в частині визначення розміру посадового окладу не поширюється на суб'єктів у сфері аудіовізуальних медіа-сервісів іномовлення та Українське національне інформаційне агентство «Укрінформ» [136].

До постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року №1038 було внесено зміни постановою Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2023 р. №915 [137]. Пунктом 2 постанови №915 рекомендовано суб'єктам у сфері медіа забезпечити виконання постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року №1038 виключно в межах фонду заробітної плати, затвердженого у кошторисі.

Термінологію постанови №1038 було приведено у відповідність до законів України «Про медіа» та «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Також було розширено перелік журналістів державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа, які прирівнюються до посад керівних працівників, спеціалістів секретаріату (апарату) відповідного органу державної влади або органу місцевого самоврядування розділу «Друковані засоби масової інформації, засновниками (співзасновниками) яких є Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України». Назву цього розділу змінено на «Суб'єкти у сфері друкованих медіа та онлайн-медіа, засновниками (співзасновниками) яких є Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міноборони». Позиції з назвою посади журналіста та посади керівного працівника, спеціаліста секретаріату (апарату) відповідного органу державної влади або органу місцевого самоврядування постанови від 28 грудня 2016 року №1038 замінено відповідно такими позиціями: за постановою №1038 посаду журналіста «Головний редактор» замінено на посади «Головний редактор, керівник (генеральний директор, директор), а посаду «Заступник

головного редактора» замінено посадами «Заступник головного редактора, заступник керівника».

Відповідно посади керівного працівника, спеціаліста секретаріату (апарату) відповідного державного органу або органу місцевого самоврядування в переліку, затвердженому постановою №1038, а саме: «заступник Керівника Апарату Верховної Ради України, Державний секретар Кабінету Міністрів України» замінено на: «заступник Керівника Апарату Верховної Ради України, Державний секретар Кабінету Міністрів України, державний секретар Міноборони». Посади «Керівник Головного управління Апарату Верховної Ради України, керівник самостійного управління Секретаріату Кабінету Міністрів України замінено на посаду «керівник самостійного структурного підрозділу (департамент, директорат, управління)».

Таким чином, для більш широкого кола журналістів державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа відбулося прирівняння розміру заробітної плати до середньої заробітної плати працівника відповідної кваліфікації та посадового рівня державного органу чи органу місцевого самоврядування, який є засновником (співзасновником) такого суб'єкта.

Порядком обчислення стажу роботи для встановлення щомісячної надбавки за вислугу років журналістам державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа визначається механізм обчислення стажу роботи для встановлення щомісячної надбавки за вислугу років журналістам державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа та державних інформаційних агентств. Відповідно до п. 2 Порядку «до стажу роботи, що дає право на встановлення щомісячної надбавки за вислугу років журналістам державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа, зараховується стаж роботи на посадах, зазначених у переліку посад журналістів державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа, які прирівнюються до посад керівних працівників, спеціалістів секретаріату (апарату) відповідного державного органу або органу місцевого самоврядування, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. №1038, а також на

посадах журналістів державних інформаційних агентств, зазначених у додатку 1, а саме:

до 1 серпня 1990 р. – у засобах масової інформації, засновниками яких були партійні, комсомольські та профспілкові організації;

до 23 серпня 1991 р. – у засобах масової інформації, засновниками яких були державні органи колишньої УРСР та інших республік СРСР, а також державні органи та військові формування колишнього СРСР згідно з додатком 2;

з 24 серпня 1991 р. – у засобах масової інформації, засновниками (співзасновниками) яких є (були) органи державної влади або органи місцевого самоврядування;

стаж державної служби, обчислений відповідно до Порядку обчислення стажу державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. №229» [136].

Пунктом 3 Порядку обчислення стажу роботи для встановлення щомісячної надбавки за вислугу років журналістам державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа до стажу роботи журналістів, які працювали (працюють) у державних і комунальних суб'єктах у сфері медіа, зазначених у пункті 2 цього Порядку, «зараховується також час: коли журналіст фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплачуваного вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу); відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі, коли дитина потребує домашнього догляду, - період додаткової відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною медичним висновком, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку» [136] та деякі інші періоди.

Відповідно до абзацу першого п. 4 Порядку стаж роботи журналіста підтверджується трудовою книжкою (у разі наявності) чи відомостями про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру

загальнообов'язкового державного соціального страхування або іншими документами, які відповідно до законодавства підтверджують стаж роботи.

До Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань необхідно звертатися для визначення засновника (співзасновника) суб'єкта у сфері медіа, якщо його неможливо визначити за записами у трудовій книжці чи печаткою.

У п. 4 Порядку також зазначається, що «якщо за записами у трудовій книжці чи печаткою, що засвідчує такі записи, неможливо визначити засновника (співзасновника) комунальних суб'єктів у сфері аудіовізуальних медіа з 15 грудня 1994 р., а також інших суб'єктів у сфері медіа з 31 березня 2023 р., підставою для його визначення може бути довідка Національної ради з питань телебачення і радіомовлення (у разі наявності інформації), а стосовно засновника місцевої телерадіоорганізації (за період з 3 січня 1995 р.) – довідка Національної телекомпанії (або її правонаступника)» [136].

Середня заробітна плата журналістів в Україні є невисокою. В середньому журналіст в Україні заробляє 16500 грн. Це медіана заробітних плат за даними з 101 вакансії, розміщеної на Work.ua із заголовком «Журналіст» і за схожими запитамі-синонімами «Journalist», «Кореспондент», «Ньюсмейкер» та ін. за останні 3 місяці [172]. За словами самих журналістів, такий розмір заробітної плати не відповідає виконуваній роботі.

Потрібно також звернути увагу на гендерний розрив у розмірі заробітних плат журналістів-чоловіків і журналісток-жінок. В Україні заробітна плата журналістів-жінок на 33% менше зарплати їхніх колег-чоловіків. Такі дані наводяться у звіті Міжнародної федерації журналістів «Різниця в оплаті праці в сфері журналістики» у 16 країнах світу. Дослідження зарплат журналістів було проведено на підставі даних фонду WageIndicator. Установлено, що серед країн колишнього СРСР в Україні найнижчий розмір заробітної плати журналістів.

У звіті Міжнародної федерації журналістів також зазначається, що гендерний розрив в оплаті праці журналістів збільшується з віком. Найбільше з дискримінацією в Україні стикаються жінки у віковій групі від 45 до 65 років.

При цьому в країнах колишнього Радянського Союзу, в тому числі і в Україні, більше 60% журналістів задоволені своєю роботою, а ось зарплата влаштовує лише 19% журналістів.

Тенденція гендерної нерівності в оплаті праці журналістів властива й країнам Європейського Союзу, в яких заробітна плата жінок-журналістів на 17% менше, ніж у їх колег-чоловіків.

Тобто положення п. 28 Резолюції Парламентської асамблеї Ради Європи №1003 «Про етичні принципи журналістики» 1993 року про те, що «для забезпечення високоякісної роботи й незалежності журналістів їм необхідно гарантувати пристойну оплату» [144] на практиці далекі від реалізації. Крім цього, на розмірі заробітної плати досить відчутними є проблеми гендерної нерівності.

2.5. Порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях

Однією із специфічних умов журналістської діяльності, передбаченою ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», є «систематичне перебування у відрядженнях та роз'їздах, включаючи відрядження до місць надзвичайних подій». Статтею 15 цього Закону встановлено порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях.

Відповідно до абзацу першого пункту 1 розділу I Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 №59 (у редакції наказу Міністерства фінансів України від 17.03.2011 №362) «службовим відрядженням вважається поїздка

працівника за розпорядженням керівника державного органу (поїздка державного службовця - за розпорядженням керівника державної служби), підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримується (фінансується) за рахунок бюджетних коштів (далі - підприємство), на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи (за наявності документів, що підтверджують зв'язок службового відрядження з основною діяльністю підприємства)» [38].

За загальним правилом, відповідно до абзацу другого пункту 1 розділу I Інструкції «документами, що підтверджують зв'язок такого відрядження з основною діяльністю підприємства, є, зокрема (але не виключно): запрошення сторони, що приймає і діяльність якої збігається з діяльністю підприємства, що направляє у відрядження; укладений договір чи контракт; інші документи, які встановлюють або засвідчують бажання встановити цивільно-правові відносини; документи, що засвідчують участь відрядженої особи в переговорах, конференціях або симпозіумах, інших заходах, які проводяться за тематикою, що збігається з діяльністю підприємства, яке відряджає працівника» [38].

Специфічною особливістю службових відряджень журналістів є те, що суб'єкти у сфері медіа можуть відправляти їх у відрядження без запрошення сторони, що приймає, або для участі в переговорах, конференціях та інших заходах.

Частиною першою ст. 15 Закону передбачена «можливість суб'єктів у сфері медіа відряджати журналістів для виконання професійних завдань у місця надзвичайних подій за умов гарантування відшкодувань, обов'язкових виплат і пільг, передбачених статтею 13 цього Закону, інших відшкодувань і виплат відповідно до законодавства про охорону праці та соціальний захист громадян» [105].

При цьому в частині першій ст. 15 не визначається поняття «місця надзвичайних подій». У пунктах 24 і 25 частини першої ст. 1 Кодексу цивільного захисту України від 02 жовтня 2012 року №5403-VI закріплено визначення

термінів «надзвичайна ситуація» та «небезпечна подія». Так, у п. 24 частини першої ст.1 надзвичайна ситуація визначається «як обстановка на окремій території чи суб'єкті господарювання на ній або водному об'єкті, яка характеризується порушенням нормальних умов життєдіяльності населення, спричинена катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності» [44].

Відповідно до п. 25 частини першої ст. 1 Кодексу цивільного захисту України «небезпечна подія – подія, у тому числі катастрофа, аварія, пожежа, стихійне лихо, епідемія, епізоотія, епіфітотія, яка за своїми наслідками становить загрозу життю або здоров'ю населення чи призводить до завдання матеріальних збитків» [44].

В науковій літературі при дослідженні поняття надзвичайної ситуації звертається увага на такі поняття, як «надзвичайні події», «надзвичайні умови», «надзвичайний стан», «надзвичайні заходи», «непереборна сила», що розглядаються як суміжні поняття щодо поняття «надзвичайна ситуація» [11, с. 12]. Видається доцільним у частині першій ст. 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» застосовувати передбачені чинним законодавством терміни – «надзвичайна ситуація», «небезпечна подія». У такому випадку до частини першої ст. 15 Закон необхідно внести зміни та слова «місця надзвичайних подій» замінити словами «місця надзвичайних ситуацій або небезпечних подій».

У п. 1 розділу I Рекомендацій Комітету міністрів Ради Європи «Про захист свободи вираження поглядів та інформації в кризові часі», ухвалених Комітетом міністрів 26 вересня 2007 року на 1005 засіданні постійних представників

міністрів, термін «криза» означає: «війна, терористичні акти, природні й техногенні катастрофи, тобто ситуації, які загрожують свободі вираження поглядів та інформації (наприклад, при її обмеженні в цілях безпеки)» [150]. У ст. 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» доцільно було б зазначити про виконання журналістом своїх обов'язків у кризових ситуаціях.

Варто звернути увагу на те, що у частині першій ст. 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» зазначається про «гарантування відшкодувань, обов'язкових виплат і пільг, передбачених статтею 13 цього Закону, інших відшкодувань і виплат відповідно до законодавства про охорону праці та соціальний захист громадян» [105]. При цьому в цій частині не згадуються гарантії та компенсації, передбачені чинним законодавством, при направленні працівника у службове відрядження, а саме норми ст. 121 «Гарантії і компенсації при службових відрядженнях» КЗпП України, Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 №59 (у редакції наказу Міністерства фінансів України від 17.03.2011 №362) [38].

Згідно з частиною першою ст. 121 КЗпП України «працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями» [43].

Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством (ч.2 ст. 121 КЗпП України).

Частиною третьою ст. 121 КЗпП України відрядженим працівникам гарантується збереження протягом усього часу відрядження місця роботи (посади).

У частині четвертій ст. 121 КЗпП України закріплені гарантії щодо оплати праці. Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

Відповідно до абзацу п. 4 Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон «підприємство, що відряджає працівника, забезпечує його коштами для здійснення поточних витрат під час службового відрядження (авансом). Аванс перераховується на поточний рахунок працівника, операції за яким можуть здійснюватися з використанням платіжних карток, або рахунок підприємства, що направляє працівника у відрядження, операції за яким можуть здійснюватися з використанням корпоративних платіжних карток» [38].

Отже, у частині першій ст. 15 Закону видається доцільним зазначити, що при направленні журналістів у службові відрядження, крім гарантій і компенсацій, передбачених чинним законодавством, їм гарантується відшкодування обов'язкових виплат і пільг, передбачених статтею 13 цього Закону, інші відшкодування і виплати відповідно до законодавства про охорону праці та соціальний захист громадян.

На нашу думку, потребує більш чіткого визначення у частині першій ст. 15 Закону положення про «інші відшкодування і виплати відповідно до законодавства про охорону праці та соціальний захист громадян». Особливе це стосується законодавства про соціальний захист громадян, оскільки незрозуміло, які саме відшкодування та виплати маються на увазі.

При цьому посилання на ст. 13 цього Закону в частині «гарантування відшкодувань, обов'язкових виплат і пільг» нічого не змінює, оскільки зі змісту зазначеної статті незрозуміло, які саме відшкодування, обов'язкові виплати і пільги маються на увазі. У цьому випадку неконкретність зазначеної норми порушує принцип юридичної визначеності як складової принципу верховенства права.

Прогалину у ст. 13 Закону необхідно усунути шляхом доповнення її нормами про конкретні відшкодування, обов'язкові виплати і пільги, тільки після цього можна вважати доречним посилання на них у ст. 15 Закону.

Відповідно до частини другої ст. 15 Закону «до журналістів для цілей цієї статті, статей 12 і 13 цього Закону прирівнюються кіно- і телеоператори, режисери та інші працівники суб'єктів у сфері медіа, якщо вони за необхідності входять до складу відряджених творчих груп» [105].

Важливе значення для захисту прав журналістів мають положення частини третьої ст. 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» про те, що «у разі неможливості забезпечення визначених на такі випадки гарантій суб'єкти у сфері медіа не мають права відряджати працівників у місця надзвичайних подій без їхньої згоди» [105]. До цієї частини також доцільно внести зазначені вище зміни щодо визначення місця відрядження журналіста.

Частиною четвертою ст. 15 Закону суб'єктів у сфері медіа зобов'язано забезпечувати відряджених журналістів належними документами, знаковими, сигнальними та іншими засобами позначення особи представника медіа.

Згідно з частиною п'ятою ст. 15, «працюючи в місцях збройних конфліктів, вчинення терористичних актів, при ліквідації небезпечних кримінально протиправних груп, журналіст (учасник творчої групи) зобов'язаний дотримувати вимог щодо нерозголошення планів спеціальних підрозділів, відомостей, що є таємницею досудового розслідування, не допускати фактичної пропаганди дій терористів та інших кримінально протиправних груп, їхніх вчинків і заяв, спеціально інспірованих для медіа, не виступати в ролі арбітра, не втручатися в інцидент, не створювати штучної психологічної напруги в суспільстві» [195].

За порушення цих вимог журналіст (учасник творчої групи) несе відповідальність відповідно до законодавства України.

На нашу думку, закріплений у частині п'ятій ст. 15 Закону обов'язок журналіста доцільно закріпити у ст. 11¹ «Права та обов'язки журналіста» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», оскільки не у всіх названих у частині п'ятій ст. 15 надзвичайних ситуаціях журналіст може бути направлений у службове відрядження.

В умовах воєнного стану чимало журналістів направляються у відрядження в райони ведення воєнних (бойових) дій та/або на тимчасово окуповані території України. Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо надання додаткових гарантій захисту працівникам засобам масової інформації, які працюють у районах ведення воєнних (бойових) дій та/або на тимчасово окупованих територіях України» від 08 липня 2022 року №2382-IX [132] ст. 15 «Порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» було доповнено частиною сьомою такого змісту: «Засоби масової інформації зобов'язані забезпечувати журналістів та інших працівників на період їх відрядження в райони ведення воєнних (бойових) дій та/або на тимчасово окуповані території України засобами, призначеними для захисту від уражень вогнепальною зброєю, осколкових уражень, а також медичними аптечками. Журналісти та інші працівники на період їх відрядження в райони ведення воєнних (бойових) дій та/або на тимчасово окуповані території України підлягають обов'язковому страхуванню за рахунок роботодавця або будь-яких інших не заборонених законом джерел на випадок заподіяння шкоди їхньому життю та/або здоров'ю під час виконання професійних обов'язків» [105].

Законом України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року №2849-IX було внесено зміни до частини сьомої ст. 15 і термін «засоби масової інформації» замінено терміном «суб'єкти у сфері медіа».

Законом України від 08 липня 2022 року №2382-IX також було доповнено Закон України «Про страхування» від 07 березня 1996 року №85/96-ВР, а саме частину першу ст. 7 доповнено пунктом 52 такого змісту: «52) страхування життя і здоров'я журналістів та інших працівників суб'єктів у сфері медіа на період їх відрядження в райони ведення воєнних (бойових) дій та/або на тимчасово окуповані території України» [103].

У цьому випадку правовідносини із страхування на підставі Закону України «Про страхування» виходять за межі трудових правовідносин і є цивільно-правовими за своєю галузевою природою.

Робота журналістів у районах ведення воєнних (бойових) дій та/або на тимчасово окупованих територіях має свої особливості, що не визначені повною мірою у частині п'ятій ст. 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Комісія з журналістської етики роз'яснює, що необхідно мати відповідну підготовку для висвітлення воєнних подій. Це проходження спеціального тренінгу з роботи у ворожому середовищі і з надання першої медичної допомоги. Також необхідно отримати акредитацію Збройних Сил України для роботи в районах бойових дій і за кілька днів до виїзду надіслати запит пресофіцеру або пресофіцерці бригади, де журналіст планує працювати. Потрібно мати захисне спорядження (бронежилет, каска), а також аптечку [158].

Під час подання запиту на акредитацію журналісти надають лист від редакції і копію редакційного посвідчення або копію посвідчення Національної спілки журналістів України чи іншої спілки журналістів.

В умовах воєнного стану журналісти збирають, перевіряють і подають інформацію з урахуванням обмежень, які передбачені наказом Головнокомандувача Збройних Сил України. Зокрема, йдеться про заборону оприлюднення даних, розташування позицій українських військових, про захисні споруди, озброєння, місця потрапляння снарядів і ракет тощо.

Обмеження на поширення певної інформації під час воєнного стану можуть створювати складнощі для журналістів, які намагаються висвітлити суспільно важливі теми. Водночас Комісія з професійної етики наголошує на тому, що журналісти мають дотримуватися етичних норм і професійних стандартів, щоб забезпечити якісне та об'єктивне висвітлення важливих для всіх українців тем.

При виконанні професійних обов'язків у районах ведення воєнних (бойових) дій та/або на тимчасово окупованих територіях журналістам завдається шкода їх життю і здоров'ю.

У зв'язку з цим потрібно відзначити важливість зареєстрованих законопроектів про встановлення допомоги журналістам за шкоду, завдану їх життю і здоров'ю. Проектом Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення допомоги журналістам за шкоду їх життю і здоров'ю, завдану під час виконання ними професійних обов'язків внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України» №9263, зареєстрованим 02 травня 2023 року, пропонується частину п'яту ст. 18 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» викласти в такій редакції: «У разі загибелі (смерті) журналіста під час виконання ним професійних обов'язків членам сім'ї загиблого (померлого), а в разі відсутності сім'ї -о його батькам та утриманцям з державного бюджету виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 100 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб на час виплати цієї суми, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Якщо загибель (смерть) журналіста під час виконання ним професійних обов'язків настала у період з 24 лютого 2022 року до моменту припинення дії воєнного стану в Україні, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», одноразова грошова допомога виплачується у розмірі 300 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб на час

виплати цієї суми, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, у випадку отримання такої допомоги вперше» [134].

05 червня 2023 року був зареєстрований проект Закону України «Про внесення змін до Закону України "Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста" щодо встановлення допомоги журналістам за шкоду їх життю та здоров'ю, завдану під час виконання ними професійних обов'язків внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України» №9350. Зокрема, пропонується частину п'яту статті 18 Закону викласти у такій редакції: «У разі загибелі (смерті) журналіста під час виконання ним професійних обов'язків членам сім'ї загиблого (померлого) з державного бюджету виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 100 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб на час виплати цієї суми, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України» [135].

В Україні ще 2008 року був зареєстрований проект Закону України «Про захист професійної діяльності журналістів» від 12 червня 2008 року №2636. У преамбулі законопроекту зазначається, що «цей Закон регулює відносини, що виникають у процесі провадження журналістом своєї професійної діяльності, встановлює основи її правового захисту, визначає професійні права та обов'язки журналіста, встановлює відповідальність за порушення законодавства про захист професійної діяльності журналіста» [133].

У проекті визначаються поняття журналіста, професійної діяльності журналіста та її правова основа, принципи. Структура законопроекту містить 6 розділів: розділ I «Загальні положення»; розділ II «Права, свободи та обов'язки журналіста»; розділ III «Гарантії професійної діяльності журналіста»; Розділ IV «Саморегулювання у сфері професійної діяльності журналіста»; Розділ V «Міжнародна професійна діяльність журналістів»; Розділ VI «Прикінцеві положення».

Окремі положення цього законопроекту доцільно було б включити до Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності

та соціальний захист журналіста». Ідеться про більш повний перелік прав, свобод і обов'язків журналістів порівняно зі ст. 11¹, наявність окремої статті «Заборона перешкоджання професійній діяльності журналіста», окремих норм про саморегулювання у сфері професійної діяльності журналіста», закріплених у розділі IV законопроекту, та деякі інші.

Як видається, правову основу професійної журналістської діяльності не доцільно доповнювати новим законодавчим актом, а потрібно вдосконалювати акти чинного законодавства в цій сфері.

2.6. Колективно-договірне регулювання умов праці журналістів

У сучасній науці трудового права виокремлюють державне і договірне регулювання трудових відносин. Як відзначають Ю.М. Гришина і Г.І. Чанишева, на законодавчому рівні цей спосіб правового регулювання передбачений у Законі України «Про оплату праці», яким закріплено дві сфери регулювання оплати праці – сфери державного і договірного регулювання [20].

Г.І. Чанишева виділяє три рівня регулювання трудових відносин: нормативний, договірний і локальний. Вчена зазначає, що всі три зазначені рівні правового регулювання є взаємопов'язаними, їх поєднання є однією з особливостей методу трудового права. На її думку, «вповні логічним є виокремлення в системі джерел трудового права трьох видів правових актів (тобто актів, які містять норми права): нормативно-правових, договірних і локальних правових актів. Своєю чергою, договірний рівень слід поділяти на колективно-договірний та індивідуально-правовий» [196, с. 601].

Колективно-договірне регулювання умов праці журналістів здійснюється через колективні угоди та договори, що укладаються відповідно на національному, галузевому, територіальному, локальному рівнях. Колективні угоди та договори є правовими актами соціального діалогу, оскільки складовою їх змісту є норми права.

Колективні угоди і договори укладаються згідно з міжнародно-правовими актами та актами національного законодавства. Право на укладання колективних договорів проголошене у ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої). У ст. 4 «Право на справедливу винагороду» закріплено низку прав працівників: на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності та ін. У частині другій цієї статті зазначається, що «здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження встановленого законодавством механізму визначення заробітної плати або вжиття інших заходів, що відповідають національним умовам» [34].

Колективні угоди та договори є правовими актами соціального діалогу, який визначено у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [113].

Характеризуючи позитивні риси актів соціального діалогу, О.Є. Костюченко відзначає, що «акти соціального діалогу допомагають якнайшвидше відреагувати на трансформації в економічній сфері, тим більше – негативні. Через їх оперативність в процесі реагування за таких умов стає можливим знизити вплив тих самих ризиків на якість життя людини» [53, с.116].

О.О. Лященко, аналізуючи колективні угоди як один із видів договорів у праві соціального забезпечення, зазначає, що «колективні угоди характеризуються високим рівнем мобільності порівняно з актами законодавства. Причиною такої їх властивості є простіша процедура їх

укладання та застосування для них повідомної реєстрації, якщо порівнювати з процедурою прийняття нормативно-правового акту (прийняття, реєстрація, оприлюднення)» [61, с.105].

Колективно-договірне регулювання трудових відносин переслідує дві мети: конкретизувати закріплені у нормативно-правових актах положення, виходячи з економічних, фінансових можливостей, специфіки певної галузі, особливостей виробничого процесу тощо.

Як відзначає О.О. Лященко, «укладання колективних угод дозволяє заповнити прогалини у законодавстві – вирішити ті питання, які залишаються поза ним, адже саме у них здобувають конкретизації та деталізації права та обов'язки соціальних партнерів у трудовій, соціально-забезпечувальній, економічній сферах, які становлять предмет їх спільного інтересу» [61, с. 105].

Що стосується колективно-договірного регулювання умов праці журналістів, укладення колективних угод і договорів дозволяє врахувати специфіку журналістської діяльності, деталізувати для практичного застосування приписи законодавчих актів, які напрямую передбачають урегулювання умов праці в галузевих, територіальних угодах, колективних договорах. Укладення цих актів є необхідним через прямі приписи, зокрема, Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

Такі приписи містяться у низці статей цього Закону. Так, у частині другій ст. 13 «Охорона праці» йдеться про гарантування прав журналістів у цій сфері та зазначається про обов'язкове врахування в колективних договорах особливих і специфічних рис журналістської діяльності та запровадження відповідних заходів.

У частині другій ст. 14 закріплена норма про те, що «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» [105].

Укладення колективних угод та договорів є особливо важливим в умовах воєнного стану. Ідеться про посилення колективного захисту трудових прав працівників, що знайшло відображення в тих нових законах, які було прийнято після 24 лютого 2022 року. Як відзначає Г.І. Чанишева, «колективні угоди і колективні договори як акти соціального діалогу набувають особливого значення в умовах воєнного стану, оскільки є одним із видів колективного захисту трудових, соціальних і економічних прав та інтересів працівників як форми захисту їх прав та інтересів, фіксують досягнуті спільні домовленості, узгоджені рішення між сторонами соціального діалогу» [195, с.505].

Аналізуючи зміни до КЗпП України, Закону України «Про колективні договори і угоди», внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX, учена доходить висновку, що «норма про сферу укладання колективного договору, як і раніше, є імперативною, тобто передбачає обов'язкове укладання колективного договору» [195, с.505]. В умовах воєнного стану законодавчий підхід до укладання колективного договору залишається незмінним, а до обов'язкової сфери їх укладання включено укладання колективних договорів ще з роботодавцями-фізичними особами, які використовують найману працю.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року №2253-IX також було доповнено Закон України «Про колективні договори і угоди» статтею 9-1 «Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди», відповідно до якої «дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень може бути поширена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та у разі, якщо угоду: укладено відповідно до цього Закону центральним органом (органами)

виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі); зареєстровано без зауважень центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин» [100].

У ст. 6 «Право на укладання колективних договорів» Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначається про «створення механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів» [34]. Виходячи з цього положення, можна припустити суто добровільний характер укладання колективного договору.

Заслуговує на підтримку твердження Г.І. Чанишевої про те, що «обов'язковість укладання колективного договору і добровільність колективних переговорів з його укладання – це тісно взаємопов'язані, але різні принципи колективно-договірного регулювання» [195, с.505-506].

Таким чином, в умовах військового стану відбулося посилення ролі колективного договору як форми колективного захисту прав та інтересів працівників, поширення сфери його дії. Обов'язковість укладення колективного договору залишається незмінною через прямі приписи його укладення в актах чинного законодавства. Це стосується й необхідності визначення таких умов праці журналістів, як робочий час, час відпочинку, оплата праці, охорона праці та ін., а також відшкодувань, заохочення і пільг журналістам, які виконують (виконували) службові обов'язки в небезпечних для життя та здоров'я умовах.

Іншою метою колективно-договірного регулювання трудових відносин є встановлення додаткових пільг і гарантій для працівників. Відповідно до частини першої ст. 9¹ КЗпП України «підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників» [43].

Частиною третьою ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлюється, що «колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо» [100].

Відповідно до частини четвертої ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» «угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги» [100].

Аналіз змісту чинних колективних угод та договорів свідчить про недостатню увагу до встановлення особливостей трудових відносин журналістів відповідно до приписів Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». В якості прикладів можна назвати Галузеву угоду між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Центральним комітетом профспілки працівників культури України на 2011-2015 роки у галузі телебачення і радіомовлення від 08 вересня 2011 року [15], Галузеву угоду між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Центральним комітетом Профспілки працівників культури України на 2011-2015 роки у видавничо-поліграфічній галузі від 08 вересня 2011 року [16], Колективний договір акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» на 2021-2026 роки (нова редакція), схвалений конференцією трудового колективу акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» (протокол №1 від 25 листопада 2021 року) [45], Колективний договір товариства з обмеженою відповідальністю телерадіокомпанії «БРІЗ» на 2022-2026 роки, прийнятий на загальних зборах трудового колективу 16 грудня 2021 року [46] та ін.

Так, у Галузевій угоді між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Центральним комітетом профспілки працівників культури України на 2011-2015 роки у галузі телебачення і радіомовлення від 08

вересня 2011 року безпосередньо умов праці журналістів стосуються положення тільки абзацу другого підпункту 5.1.1 пункту 5.1 розділу 5 «Оплата праці», в якому зазначається, що Сторони домовились «розглядати систему оплати праці працівників галузі, яка складається з систем оплати праці журналістів та працівників галузі, які не є журналістами, відповідно до нормативно-правових актів, як основу для формування та збереження міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації оплати праці». Натомість низка підпунктів пункту 5.1 стосуються умов оплати праці працівників, які не є журналістами (підп. 5.1.9, 5.1.10, 5.1.11).

Колективний договір акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» на 2021-2026 роки (нова редакція), схвалений конференцією трудового колективу акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» (протокол №1 від 25 листопада 2021 року), укладений «відповідно до законодавства України, Галузевої угоди між Держкомтелерадіо та Профспілкою працівників культури України і є актом, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між Роботодавцем та трудовим колективом Роботодавця в особі Профспілки на основі взаємного узгодження інтересів Сторін, а також визначає додаткові заходи соціального захисту працівників АТ «НСТУ» з урахуванням фінансового стану Роботодавця» [45].

У структурі Колективного договору виділяються такі розділи: розділ I «Загальні положення»; розділ II «Організація праці»; розділ III «Оплата праці»; розділ IV «Соціальне забезпечення»; розділ V «Режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку»; розділ VI «Комерційні таємниці та права інтелектуальної власності»; розділ VII «Охорона праці та здоров'я»; розділ VIII «Гарантії діяльності роботодавця та профспілки»; розділ IX «Заключні положення»; розділ X «Додатки до цього Колективного договору, які є його невіддільною частиною»: Порядок преміювання працівників акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України»; Порядок

надання матеріальної допомоги працівникам акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України»; Перелік посад працівників АТ «НСТУ» з ненормованим робочим днем, яким надається право на щорічну додаткову оплачувану відпустку за особливий характер праці, та умови надання такої відпустки; Правила внутрішнього трудового розпорядку акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України»; Положення про комерційну таємницю та конфіденційну інформацію акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України».

Спеціальна норма щодо умов праці журналіста закріплена тільки в п.6.9, відповідно до якого авторська винагорода є складовою частиною заробітної плати.

У цьому Колективному договорі в розділах «Оплата праці» та «Охорона праці та здоров'я» не закріплені умови оплати праці журналістів та положення про конкретні заходи щодо «гарантування прав на охорону праці, пільг та компенсацій за роботу із важкими та шкідливими умовами праці, на медичні огляди, соціальне страхування, на всебічне розслідування нещасних випадків, смерті і шкоди, завданої здоров'ю при виконанні службових обов'язків, та права на відповідні відшкодування на підставі і за нормами Закону України «Про охорону праці», що прямо передбачено частиною ст. 13 «Охорона праці» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

У п. 2 Колективного договору товариства з обмеженою відповідальністю телерадіокомпанії «Бріз» на 2022-2026 роки зазначається, що «Сторони визнають цей Колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюється регулювання усіх виробничих, трудових та соціально-економічних відносин протягом всього періоду дії договору» [46].

Структура Колективного договору товариства з обмеженою відповідальністю телерадіокомпанії «Бріз» складається з таких розділів: розділ I «Загальні положення»; розділ II «Трудові відносини. Забезпечення продуктивної

зайнятості»; розділ III «Оплата праці»; розділ IV «Соціальні гарантії, компенсації і пільги»; розділ V «Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку»; розділ VI «Умови охорони праці та здоров'я працівників»; розділ VII «Гарантії діяльності представницьких організацій працівників»; розділ VIII «Відповідальність сторін, вирішення спорів»; розділ IX «Заключні положення». У додатках до Колективного договору містяться 9 актів: Положення про оплату праці; Режим роботи категорій працівників, для яких запроваджено підсумований облік робочого часу; Перелік надбавок та доплат до посадових окладів працівників; Перелік професій і посад працівників, на яких працівникам надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці; Перелік професій і посад працівників, на яких працівникам надається щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день та ін.

У жодному з розділів Колективного договору і додатків до нього не згадуються журналісти та не визначаються особливості їх умов праці.

Отже, у змісті зазначених договорів відсутні норми про закріплення в галузевих, територіальних угодах, колективних договорах особливостей оплати праці, охорони праці журналістів, що прямо передбачено ст.ст. 13, 14 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Не закріплені також положення щодо зобов'язання суб'єкта у сфері медіа про «відшкодування, заохочення і пільги журналістам, які виконують (виконували) службові обов'язки в небезпечних для життя та здоров'я умовах», що передбачено частиною четвертою ст. 13 цього Закону.

Таким чином, механізм колективно-договірного регулювання особливих і специфічних рис журналістської діяльності на основі системи колективних угод і договорів не використовується належним чином на практиці, незважаючи на прямий законодавчий припис про це у низці статей Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». В умовах воєнного стану застосування договірної регулювання

особливостей трудових відносин журналістів стало б важливим правовим заходом посилення соціального захисту журналістів. Конкретними заходами могли б бути встановлення надбавок та доплат до посадового окладу, надання додаткових днів відпочинку, тому що говорити про використання журналістами відпусток установленної тривалості у цей складний період навряд чи можна, інших гарантій і пільг на додаток до вже передбачених чинним законодавством.

При цьому частину другу ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» необхідно доповнити зазначенням про колективні угоди, в яких також слід обов'язково враховувати особливості і специфічні риси журналістської діяльності та запровадження відповідних заходів з охорони їх праці.

В умовах воєнного стану необхідно враховувати особливості дії колективного договору, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX. Відповідно до частини другої ст. 14 цього Закону «на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідних норм колективних договорів, якими передбачено обов'язок роботодавців відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань» [122]. У ст. 11 Закону України від 15 березня 2022 року №2136-IX закріплена норма про можливість зупинення дії окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця на період воєнного стану.

Що стосується колективних угод, то Законом №2136-IX не передбачена можливість зупинення дії окремих їх положень на відміну від колективного договору.

Важливе значення для подальшого розвитку соціального діалогу в Україні, вдосконалення колективно-договірного регулювання трудових, соціальних, економічних відносин має прийняття «євроінтеграційного» Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX, який набере чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення», який набрав чинності з дня, наступного за днем опублікування цього Закону.

У новому Законі заповнені прогалини, що існують у чинному Законі України «Про колективні договори і угоди», главі II «Колективний договір» КЗпП України. Так, логічною є структура Закону, що включає шість розділів: розділ I «Загальні положення»; розділ II «Колективні переговори»; розділ III «Колективні угоди»; розділ IV «Колективні договори»; розділ V «Повідомна реєстрація колективних угод, договорів, статистичні дані про укладені колективні договори, зміни і доповнення до колективних угод, договорів, відповідальність сторін колективних угод, договорів, вирішення спорів»; розділ VI «Прикінцеві та перехідні положення».

Перевагою нового Закону є не тільки його більш вдала структура порівняно з чинним Законом України «Про колективні договори і угоди», а й заповнення прогалин у чинному законодавстві щодо визначення понять колективної угоди, колективного договору, галузевої угоди обмеженої дії. Визначення понять працівника і роботодавця в ст. 2 Закону від 23 лютого 2023 року №2937-IX дещо відрізняється від аналогічних понять, закріплених в інших законах України.

Новим Законом досить докладно врегульовано процедуру колективних переговорів, які визнаються МОП основною формою соціального діалогу у сфері праці. Позитивним є закріпленні в окремій ст. 3 основних принципів колективно-договірного регулювання, перелік яких у цілому відповідає міжнародним трудовим стандартам.

Більш конкретною стала сфера дії колективних угод та договорів, визначена у ст. 5 Закону. Зокрема у нормах частини другої цієї статті передбачено сферу дії колективних угод у випадках, коли для роботодавця і працівників, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем, обов'язковими є умови кількох галузевих (міжгалузевих) угод, а також якщо для роботодавця та працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, обов'язковими є умови галузевої (міжгалузеві) угоди та територіальної угоди.

Ці та інші новели Закону від 23 лютого 2023 року №2937-ІХ, як і в цілому сам Закон, спрямовані не тільки на посилення захисту прав та інтересів працівників, а й на узгодження інтересів сторін соціального діалогу.

Потрібно звернути увагу на те, що сторони чинних колективних угод та договорів визнають їх нормативними актами. Так, у п. 1.3 розділу I «Загальні положення» Галузевої угоди між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Центральним комітетом профспілки працівників культури України на 2011-2015 роки у галузі телебачення і радіомовлення від 08 вересня 2011 року зазначається, що «Сторони визнають Угоду як нормативний акт, який регулює соціально-економічні і трудові відносини, визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій, забезпечення конституційних прав працівників, досягнення стабільності та злагоди в трудових колективах галузі» [15].

Аналогічна норма закріплена у п. 2 Колективного договору товариства з обмеженою відповідальністю телерадіокомпанії «Бріз» на 2022-2026 роки.

Визнання колективного договору нормативним актом викликає заперечення. Заслуговує на увагу висновок Г.І. Чанишевої, яка аналізуючи правову природу колективних угод, відзначає, що «за своєю правовою природою, колективна угода, з одного боку, є видом договорів у трудовому

праві, а з іншого – правовим актом, який укладається в договірному порядку і входить до системи джерел трудового права» [196, с.602]. Вчена пропонує визначити колективну угоду «як договірний правовий акт, що укладається у письмовій формі між сторонами соціального діалогу в межах їх компетенції, визначає зобов'язання сторін та регулює трудові, соціальні, економічні відносини на національному, галузевому, територіальному рівнях» [196, с. 602].

Д.І. Сіроха визначає колективний договір як «правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві (в організації) між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їх інтересів. Даний акт виступає актом договірної правотворчості» [170, с. 180-181].

Д.І. Сіроха пропонує визначення колективного договору в широкому розумінні як «юридичного засобу, що використовується у формі свідомих дій сторін, які домовляються, які вчиняються для досягнення гармонії у стосунках, що виникають і розвиваються в контексті виробничої діяльності. Колективний договір за своєю природою є актом договірної правотворчості, а не актом реалізації права. Відповідно термін «договір» вказує тільки на спосіб ухвалення даного правового акту» [170, с. 187-188]. Учений також підкреслює значення актів локальної нормотворчості в регулюванні трудових відносин [169]

У зв'язку з цим викликає заперечення визначення в частині першій ст. 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-ІХ колективної угоди і колективного договору як письмового нормативного документу.

Отже, колективна угода та колективний договір за своєю правовою природою є, з одного боку, видами договорів у трудовому праві, а з іншого – правовими актами, які укладаються в договірному порядку між сторонами соціального діалогу відповідно на національному, галузевому, територіальному, локальному рівнях та регулюють трудові, соціальні, економічні відносини. Ці акти є договірними правовими актами, а не нормативно-правовими актами, до яких належать закони та підзаконні нормативно-правові акти. Акти соціального

діалогу займають окрему позицію у системі джерел трудового права між підзаконними нормативно-правовими актами та локальними правовими актами.

ВИСНОВКИ

1. Журналісти є особливими суб'єктами трудового права і трудових правовідносин. Професія журналіста вирізняється соціально впливовим за наслідками значенням роботи, високою соціальною відповідальністю за свою працю та її результати, іншими специфічними рисами та умовами журналістської діяльності. Як суб'єкти індивідуальних трудових правовідносин журналісти мають спеціальний правовий статус, що відрізняє їх від інших найманих працівників.

2. Видається доцільним створення спеціального наглядового органу за періодичним переглядом законів, проєктів законів, правозастосовної практики щодо права на свободу вираження поглядів журналістів та інших учасників медіа й будь-яких інших прав, які є важливими для гарантування ефективного здійснення права на свободу вираження поглядів (Національна комісія, Національний комітет тощо), відповідно до Рекомендації СМ/Rec(2016) 4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Щодо захисту журналістики й безпеки журналістів та інших медіа учасників», ухваленій Комітетом міністрів 13 квітня 2016 року на 1253-му засіданні постійних представників міністрів. Такий наглядовий орган необхідно наділити чіткими повноваженнями щодо збору, отримання й використання інформації з будь-якого джерела, а також надання оптимального доступу до документів і посадових осіб в усіх державних органах і органах місцевого самоврядування.

Процес перегляду повинен бути прозорим та включати громадські слухання, які сприяють повному та активному залученню громадянського суспільства, в тому числі представників журналістських організацій, суб'єктів у сфері медіа та інших зацікавлених сторін.

3. У ст. 5 Закону України «Про інформацію» більш повно закріплене зміст права на інформацію порівняно з відповідними нормами частини другої ст. 34 Конституції України. Якщо в останній йдеться про право кожного збирати,

зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір, то в частині другій ст. 5 Закону України «Про інформацію» передбачається ще можливість захисту інформації. У цьому випадку доцільно було б закріпити відповідне положення і в ст. 34 Конституції України.

4. Нормативну основу професійної діяльності журналіста складають Конституція України, міжнародно-правові акти, якими проголошуються такі основні права людини, як право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань, закріплюються гарантії їх здійснення та можливі випадки обмеження цих прав через те, що їх здійснення накладає особливі обов'язки і відповідальність, а також передбачаються заходи захисту журналістів та їх безпеки. До нормативної основи включаються закони України «Про медіа», «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» та інші закони України, підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального діалогу, локальні правові акти.

До нормативної основи професійної діяльності журналіста також належать акти про морально-етичні засади такої діяльності, закріплені, зокрема, в Декларації принципів поведінки журналіста, Кодексі етики українського журналіста.

5. Аналіз норм Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» зі змінами, внесеними Законом України «Про медіа», дає підстави для висновку про більш вузьке визначення поняття журналіста. За попередньою редакцією абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» статус журналіста мало більш широке коло осіб. За новою редакцією абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону статус журналіста мають тільки працівники офіційно зареєстрованих суб'єктів у сфері медіа. Також, як і раніше, статус журналіста мають ті особи, які отримали відповідний документ професійної чи творчої спілки журналістів.

Працівники незареєстрованих медіа не можуть набувати статусу журналіста і мати права, передбачені ст. 25 Закону України «Про інформацію», новою ст. 11¹ «Права та обов'язки журналіста» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

6. Зі змісту абзацу десятого частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» та інших статей цього Закону можна виокремити такі основні ознаки професії журналіста: 1) професія журналіста належить до творчих професій, а сам журналіст – до категорії творчих працівників; 2) журналіст є працівником суб'єкта у сфері медіа 3) у разі укладання трудового договору з суб'єктом у сфері медіа журналіст має статус найманого працівника, що доповнюється елементами статусу державного службовця якщо журналіст працює в державному або комунальному суб'єкті у сфері медіа; 4) професійна діяльність журналіста полягає в тому, що він збирає, одержує, створює, редагує, поширює і забезпечує підготовку інформації для медіа; 5) статус журналіста підтверджується документом, виданим суб'єктом у сфері медіа, професійною чи творчою спілкою журналістів; 6) журналістом може бути лише працівник зареєстрованого медіа або член професійної чи творчої спілки журналістів.

7. Оскільки розділ III Закону України «Про інформацію» іменується «Діяльність журналістів, медіа, їх працівників», то, виходячи з логіки законодавця, у суб'єкта у сфері медіа працюють журналісти та працівники суб'єкта у сфері медіа. Це викликає заперечення, оскільки журналісти також є працівниками суб'єкта у сфері медіа, однак на відміну від інших працівників мають особливий правовий статус, що проявляється у закріпленні на законодавчому рівні професійних прав та обов'язків журналіста, гарантій професійної діяльності, відповідальності за порушення професійних обов'язків, організації соціального захисту та особливостей трудових відносин.

8. Видається доцільним доповнити перелік об'єктивних критеріїв (підстав) диференціації правового регулювання трудових відносин такими

критеріями, як соціальна значимість професії та специфічні риси і умови професійної діяльності.

9. Особливості правового регулювання трудових відносин журналістів закріплені спеціальними нормами і зумовлені специфічними рисами та умовами журналістської діяльності, передбаченими ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів». Ідеться про особливості регулювання охорони праці, тривалості щорічної відпустки, заробітної плати, порядку відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умов їх діяльності в цих відрядженнях. Диференціація правової регламентації трудових відносин журналістів проявляється у встановленні додаткових гарантій і пільг нормами розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» цього Закону.

10. Норми про особливості правового регулювання трудових відносин журналістів та інших працівників суб'єктів у сфері медіа доцільно закріпити в основному кодифікованому законодавчому акті трудового законодавства. У чинному КЗпП України відсутня глава про особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Окрема Книга з відповідною назвою була включена до проектів Трудового кодексу України, зареєстрованих у Верховній Раді України. Тому норми про особливості правової регламентації трудових відносин журналіста доцільно було б закріпити в окремій главі цієї Книги разом з особливостями регулювання таких відносин інших творчих працівників.

11. Положення про підстави професійної діяльності журналіста доцільно включити у визначення поняття журналіста в абзаці десятому частини першої ст. 1 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Ідеться про трудовий договір або цивільно-правовий договір. Таке доповнення дозволить чітко визначити галузеву природу відносин між журналістом і суб'єктом у сфері медіа

– трудо-правову чи цивільно-правову. Це необхідно для вирішення питання про поширення на журналіста норм розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» цього Закону.

12. Оскільки журналіст є творчим працівником суб'єкта у сфері медіа, то він має статус найманого працівника, на якого повністю поширюється трудове законодавство України. Журналіст здійснює професійну діяльність як сторона трудових відносин із суб'єктом у сфері медіа, про що свідчать назва і зміст розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Закріплення в цьому Законі особливостей трудових відносин за участю журналіста є проявом диференціації правового регулювання цих відносин.

13. Видається доцільним доповнити розділ IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» окремою статтею такого змісту: «На журналіста, який працює на умовах трудового договору із суб'єктом у сфері медіа, поширюється трудове законодавство з особливостями, передбаченими розділом IV цього Закону».

14. Водночас трудово-правовий статус журналіста як найманого працівника у державних та комунальних суб'єктах у сфері медіа за Законом України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» доповнюється окремими елементами статусу державного службовця, про що свідчать положення частини третьої ст. 12 цього Закону, якою передбачено зарахування до стажу державної служби стажу роботи журналіста у державних та комунальних суб'єктах у сфері медіа, і, навпаки, стажу державної служби до стажу роботи журналіста у державному або комунальному суб'єкті у сфері медіа. Слід відзначити і передбачене частиною шостою ст. 14 Закону прирівняння розміру заробітної плати журналіста державного або комунального суб'єкта у сфері медіа до середньої заробітної

плати працівника відповідної кваліфікації та посадового рівня державного органу чи органу місцевого самоврядування, який є засновником (співзасновником) такого суб'єкта.

15. Правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин включає такі елементи: трудова правосуб'єктність; основні права та обов'язки (трудові та професійні); юридичні гарантії прав (трудових та професійних); відповідальність за порушення трудових і професійних обов'язків.

16. Однією з особливостей юридичних прав та обов'язків як елементу правового статусу журналіста є включення до них як трудових прав і обов'язків, якими чинним трудовим законодавством наділено всіх працівників, так і професійних прав та обов'язків, закріплених у спеціальних законах, які регулюють журналістську діяльність. Водночас законодавче закріплення професійних прав та обов'язків журналіста потребує вдосконалення. З доповненням Законом України «Про медіа» розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» окремою статтею 11¹ «Права та обов'язки журналіста» відбулося певне дублювання його прав у нормах зазначеного Закону та Закону України «Про інформацію». Видається необхідним виключити норми про права журналіста із ст. 25 розділу III «Діяльність журналістів, медіа, їх працівників» Закону України «Про інформацію». Це дозволить уникнути дублювання норм ст. 25 Закону України «Про інформацію» та ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» щодо прав журналіста.

Доцільно змінити назву ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» та іменувати її «Професійні права та обов'язки журналіста».

Водночас необхідно змінити назву ст. 24 Закону України «Про інформацію» та іменувати її, виходячи зі змісту цієї статті, «Гарантії діяльності

медіа». Що стосується гарантій діяльності журналістів, то видається логічним перенести їх до Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

17. Перелік прав та обов'язків журналіста, передбачений ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», є вичерпним, що викликає заперечення. Видається доцільним доповнити частину першу ст. 11¹ Закону окремим абзацом такого змісту: ««Перелік прав журналіста, передбачений цим Законом, не є вичерпним. Права та свободи журналіста можуть бути обмежені лише законом».

18. Закріплені у ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» права та обов'язки журналіста стосуються всіх журналістів незалежно від того, з яким суб'єктом у сфері медіа вони перебувають у трудових чи інших договірних відносинах. Це інша модель законодавчого закріплення прав та обов'язків журналіста, що відрізняється від моделі, яка існувала до прийняття Закону України «Про медіа». Раніше перелік закріплених у ст. 25 Закону України «Про інформацію» прав журналіста доповнювався правами, закріпленими в спеціальних законах, які визнано такими, що втратили чинність. У зазначених законах передбачалися й обов'язки журналістів. Тому специфіку прав та обов'язків журналістів залежно від того чи іншого суб'єкта у сфері медіа варто закріплювати в локальних правових актах (правилах внутрішнього трудового розпорядку та ін.), а також у контрактах, які доцільно укладати при прийнятті на роботу журналіста.

19. Закріплення прав і обов'язків журналіста у новій ст. 11¹ Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» логічно потребує включення до цієї статті норми про відповідальність журналіста. Видається необхідним доповнити ст. 11¹ цього Закону України окремою четвертою частиною такого змісту: «Журналіст несе відповідальність у межах чинного законодавства за перевищення своїх

професійних прав і невиконання професійних обов'язків». Необхідною є конкретизація норм про відповідальність журналіста у зазначеному Законі з урахуванням норм про відповідальність за порушення законодавства у сфері медіа, закріплених у розділі VIII Закону України «Про медіа».

20. Видається доцільним і необхідним передбачити на законодавчому рівні укладення контракту при прийнятті на роботу журналіста. В цей час укладання контракту з журналістом неможливе, оскільки це не передбачене законом. У зв'язку з цим пропонується доповнити Розділ IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» окремою статтею «Виникнення трудових відносин журналіста із суб'єктом у сфері медіа» такого змісту: «Трудові відносини журналіста із засобом масової інформації виникають на підставі укладення трудового договору (контракту). Трудовий договір із журналістом укладається в письмовій формі».

21. У цей час особливості трудових відносин журналіста передбачені нормами розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста». Це не узгоджується з назвою Закону, в якій про ці особливості не зазначається. Гарантії професійної діяльності не можна розглядати як особливості регулювання трудових відносин, що полягають у диференціації правового регулювання цих відносин, зумовленої специфічними рисами та умовами журналістської діяльності, про які йдеться у ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста».

22. Стаття 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» має назву «Особливості соціального захисту журналістів з урахуванням специфіки журналістської діяльності». Частина перша цієї статті починається зі слів:

«Підставами застосування окремих і особливих норм соціального захисту журналістів є такі специфічні риси та умови журналістської діяльності...». Необхідно викласти назву ст. 12 Закону в такій редакції: «Особливості соціального захисту і трудових відносин журналістів з урахуванням специфіки журналістської діяльності». Відповідно слід доповнити частину першу цієї статті словами «трудових відносин».

23. Норми про сферу дії ст.ст. 12, 13, 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» необхідно передбачити в окремій статті розділу IV цього Закону. Їх закріплення в ст. 15, якою встановлюються порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях, є не вдалим.

24. На журналістів як суб'єктів трудових правовідносин поширюються норми трудового права про робочий час. Передбачена ст. 12 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» така специфічна риса журналістської діяльності, як «неврегульована тривалість праці» суперечить міжнародно-правовим актам і актам національного законодавства, що передбачають обмеження максимальної тривалості робочого часу. У зв'язку з цим цю умову доцільно виключити зі ст. 12 Закону. Журналісту необхідно встановлювати такі режими робочого часу, які передбачають компенсацію за роботу понад установлені тривалості.

25. Недоліком окремих норм розділу IV Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» про особливості трудових відносин журналістів є те, що ці норми не зазнали змін з моменту прийняття Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» від 23 вересня 1997 року і не враховують положення деяких законодавчих актів, прийнятих уже після набрання чинності цим Законом. Ці недоліки властиві, зокрема, ст. 13 «Охорона праці», в якій не зазначається про гарантування одного з основних трудових прав

журналістів – права на належні, безпечні і здорові умови праці. У зв'язку з цим видається доцільним викласти частину першу ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» в такій редакції: «Журналістам гарантується право на належні, безпечні і здорові умови праці. Охорона праці журналістів здійснюється відповідно до актів чинного законодавства України про охорону праці».

Видається доцільним виключити з частини третьої ст. 13 «Охорона праці» Закону норму про тривалість щорічної відпустки журналістів, оскільки норми про час відпочинку не є складовою правового інституту «Охорона праці», та доповнити розділ IV Закону окремою статтею 13¹ «Робочий час та час відпочинку журналістів». Що стосується норми про тривалість щорічної відпустки журналістів, яка зараз закріплена у ст. 13 Закону, то її необхідно доповнити словом «основної», а також закріпити право журналістів на додаткові відпустки відповідно до актів чинного законодавства і колективних угод, договорів.

26. Потребують конкретизації норми частини другої ст. 13 «Охорона праці» Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», якими гарантується право на пільги та компенсації за роботу із важкими та шкідливими умовами праці з посиланням на Закон України «Про охорону праці», а також частини четвертої ст. 13 Закону, в якій ідеться про забезпечення суб'єктами у сфері медіа відшкодування, заохочення і пільг журналістам, які виконують (виконували) службові обов'язки в небезпечних для життя та здоров'я умовах. При цьому не зазначається, про які саме відшкодування, заохочення і пільги йдеться.

У цьому випадку неконкретність зазначених норм порушує принцип юридичної визначеності як складової принципу верховенства права. Необхідно усунути прогалину у ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» щодо пільг,

компенсацій, відшкодувань, обов'язкових виплат, тільки після цього посилання на них у ст. 15 Закону буде доречним.

27. В умовах військового стану відбулося посилення ролі колективного договору як форми колективного захисту прав та інтересів працівників, поширення сфери його дії. Обов'язковість укладення колективного договору залишається незмінною через прямі приписи його укладення в актах чинного законодавства. Це стосується й необхідності визначення таких умов праці журналістів, як робочий час, час відпочинку, оплата праці, охорона праці та ін., а також відшкодувань, заохочення і пільг журналістам, які виконують (виконували) службові обов'язки в небезпечних для життя та здоров'я умовах, можливості встановлення для них додаткових пільг і гарантій.

28. Викликає заперечення визначення колективної угоди та колективного договору у ст.2 Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX як «письмового нормативного документу». Колективні угоди та договори як акти соціального діалогу за своєю правовою природою є, з одного боку, видами договорів у трудовому праві, а з іншого – правовими актами, які укладаються в договірному порядку між сторонами соціального діалогу відповідно на національному, галузевому, територіальному, локальному рівнях та регулюють трудові, соціальні, економічні відносини. Ці акти є договірними правовими актами, а не нормативно-правовими актами, до яких належать закони та підзаконні нормативно-правові акти. Акти соціального діалогу займають окрему позицію у системі джерел трудового права між підзаконними нормативно-правовими актами та локальними правовими актами.

29. Механізм договірного регулювання особливих і специфічних рис журналістської діяльності на основі системи колективних угод і договорів не використовується належним чином на практиці, незважаючи на прямий законодавчий припис про це у низці статей Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист

журналіста». В умовах воєнного стану застосування договірного регулювання особливостей трудових відносин журналістів стало б важливим правовим заходом посилення соціального захисту журналістів. Конкретними заходами могли б бути встановлення надбавок та доплат до посадового окладу, надання додаткових днів відпочинку (тому що говорити про використання журналістами відпусток установленної тривалості у цей складний період навряд чи можна), інших гарантій і пільг на додаток до вже передбачених чинним законодавством. При цьому частину другу ст. 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» необхідно доповнити зазначенням про колективні угоди, в яких також слід обов'язково враховувати особливості і специфічні риси журналістської діяльності та запровадження відповідних заходів з охорони їх праці, захисту їх життя та безпеки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Барановська М. Чи можна використовувати рішення Комісії з журналістської етики у судах? Заява КЖЕ.
<https://detector.media/infospace/article/210348/2023-04-20-chy-mozhna-vykorystovuvaty-rishennya-komisii-z-zhurnalistskoi-etyky-u-sudakh-zayava-kzhe/>
2. Барановська М. ІМІ: від початку повномасштабного вторгнення Росія скоїла 529 злочинів проти журналістів та медіа в Україні.
<https://detector.media/infospace/article/215951/2023-08-24-imy-vid-pochatku-povnomasshtabnogo-vtorgnennya-rosiya-skoila-529-zlochyniv-proty-zhurnalistiv-ta-media-v-ukraini/>
3. Барановська М. Уряд вніс зміни до постанови про умови оплати праці журналістів державних і комунальних медіа.
<https://detector.media/infospace/article/216015/2023-08-25-uryad-vnis-zminy-do-postanovy-pro-umovy-oplaty-pratsi-zhurnalistiv-derzhavnykh-i-komunalnykh-media/>
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
5. Бондаренко О.О. Договірні відносини в умовах воєнного стану: теорія та практика. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. №5. С. 28-33.
6. Бондарчук А.С. Кримінально-правова характеристика погрози або насильства щодо журналістів в Україні: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00. 08. Київ, 2019. 269 с.
7. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс, 2019. 552 с.
8. Бурак В.Я. Особливості трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми захисту прав громадян на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар.

наук.-практ. конф. (Харків, 7 жовт 2022 р.) /уклад. О.Г. Середя, О.М. Ярошенко, О.В. Соловійов; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2022. С.27-32.

9. Буряк К.М. Злочини проти професійної діяльності журналістів в Україні: кримінально-правове та кримінологічне дослідження: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.08. Ун-т держ. фіскальної служби України. Дніпро, 2018. 245 с.

10. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 101–106.

11. Вороніна Н. Щодо поняття надзвичайних ситуацій та суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. №1. С. 10-13.

12. Галкіна Н.М. Трудові договори з нефіксованим робочим часом. *Актуальні проблеми захисту прав громадян на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7 жовт 2022 р.) /уклад. О.Г. Середя, О.М. Ярошенко, О.В. Соловійов; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2022. С.142-146.

13. Гаращенко Л. Трансформація умов праці у цифровій економіці. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 130-170.

14. Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Центральним комітетом профспілки працівників культури України на 2007-2008 роки у галузі телебачення і радіомовлення від 09 січня 2007 року. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001603-07#Text>

15. Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Центральним комітетом Профспілки працівників культури України на 2011-2015 роки в галузі телебачення і радіомовлення від 08 вересня 2011 року. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0002603-11#Text>

16. Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Центральним комітетом Профспілки працівників культури України на 2011-2015 роки у видавничо-поліграфічній галузі від 08 вересня 2011 року. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0003603-11#Text>

17. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр* від 13.07.2019. №132.

18. Гетьманцева Н.Д. Правова природа трудового договору. *Основні напрямки захисту прав громадян на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції*: тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) /[уклад.: О.М. Ярошенко, О.Г. Середа, О.О. Конопельцева]; за ред. О.М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2021. С.10-14.

19. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року №436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №18, №19-20, №21-22. Ст.144.

20. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Нормативне і договірне регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. *Правова система України в умовах воєнного стану*: збірник наукових праць /за загальною редакцією О.О. Кота, А.Б. Гриняка, Н.В. Міловської, М.М. Хоменка. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 346-370.

21. Декларація Комітету Міністрів Ради Європи «Про захист журналістів в умовах конфліктів і тиску» від 03 травня 1996 року. https://zakononline.com.ua/documents/show/171071__171071

22. Декларація Комітету Міністрів Ради Європи щодо захисту та сприяння розслідувальній журналістиці: Ухвалено Комітетом Міністрів 26 вересня 2007 року на 1005-му засіданні постійних представників міністрів. Збірник документів Ради Європи «Безпека журналістів». Рада Європи, березень 2017 року. С. 34-36.

23. Декларація Комітету міністрів Ради Європи «Про захист журналістики і безпеку журналістів та інших медіа учасників»: Прийнята Комітетом міністрів 30 квітня 2014 року на 1198-му засіданні постійних представників міністрів. Збірник документів Ради Європи «Безпека журналістів». Рада Європи, березень 2017 року. С. 26-28.

24. Демченко О.В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудо-правовою регламентацією. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2019. Вип. 2. С. 42–45.

25. Демчук О.С. Правові засади діяльності журналістів в Україні. https://minjust.gov.ua/m/str_37038

26. Директива Ради №91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин. https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_627057/lang--uk/index.htm

27. Директива Європейського парламенту і Ради 2010/13/ЄС від 10 березня 2010 року про координацію певних положень, встановлених законами, нормативно-правовими або адміністративними актами в державах-членах стосовно надання аудіовізуальних медіапослуг (Директива про аудіовізуальні медіапослуги) (кодифікована версія). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_022-10#Text

28. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf

29. Disconnecting the Dots - Breaking down the «Right to Disconnect». <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2021/uk/disconnecting-the-dotsbreaking-down-the-right-to-disconnect>

30. Довгань О. Теоретичні засади професійної діяльності журналістів. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2019. №1. Том 17. С. 117-121.

31. Довгань О.О. Міжнародно-правове регулювання права на свободу вираження поглядів у професійній діяльності журналістів. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2020. №1 (114). С. 159-164.

32. Додатковий протокол до Женевських конвенцій від 12 серпня 1949 року, що стосується захисту жертв міжнародних збройних конфліктів (Протокол I), від 08 червня 1977 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_199#Text
33. Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Рим, 4.XI.1950). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004/print
34. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). *Офіційний вісник України*. 2006. №40. Ст. 2660.
35. Женевська конвенція про поводження з військовополоненими від 12.08.1949. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_153#Text
36. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015/print
37. Івчук Ю.Ю. Охорона праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 410-412.
38. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон: Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 №59 (у редакції наказу Міністерства фінансів України від 17.03.2011 №362). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98#Text>
39. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджено наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 року №5. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04/print>
40. Камінська Н. М., Довгань О.О. Свобода, безпека і захист професійної журналістської діяльності. *Проблеми нормотворення, реалізації та тлумачення норм права у світлі загальновизнаного принципу верховенства права*: тези доп. та повідомл. учасників IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Івано-Франківськ, 3–4 жовт. 2019 р.) /за заг. ред. І.Д. Шутака. Івано-Франківськ, 2019. С. 144–146.

41. Ковальський В. 31 березня набуває чинності Закон «Про медіа». <https://yvu.com.ua/z1-bereznaya-nabuvaye-chynnosti-zakon-pro-media/>
42. Кодекс етики. Комісія з журналістської етики. <https://cje.org.ua/ethics-codex/>
43. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 325.
44. Кодекс цивільного захисту України від 02 жовтня 2012 року №5403-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №34-35. Ст.458.
45. Колективний договір акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» на 2021-2026 роки (нова редакція): Схвалено конференцією трудового колективу акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» (протокол №1 від 25 листопада 2021 року). Київ, 2021. 50 с.
46. Колективний договір товариства з обмеженою відповідальністю телерадіокомпанії «БРІЗ» на 2022-2026 роки: Прийнято на загальних зборах трудового колективу 16 грудня 2021 року. <https://fontanska-rada.gov.ua/wp-content/uploads/2021/12/Kolektivnij-dogovir-2022-2026.pdf>
47. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2004. 20 с.
48. Конвенція ООН про захист цивільного населення під час війни від 12.08.1949. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_154#Text
49. Конвенція ООН про поліпшення долі поранених і хворих у діючих арміях від 12.08.1949. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_151#Text
50. Конвенція ООН про поліпшення долі поранених, хворих та осіб, які зазнали корабельної аварії, зі складу збройних сил на морі від 12.08.1949. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_152#Text

51. Конвенція МОП №47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 1935 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text
52. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 131.
53. Костюченко О.Є. Роль актів соціального партнерства в соціально-економічному розвитку України. *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. 2012. №1 (13). С. 115-119.
54. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 178 с.
55. Кримінальний кодекс України від 05 квітня 2001 року №2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №25-26. Ст.131.
56. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т.1. 1056 с.
57. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т.2. 744 с.
58. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05 /НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2011.
59. Луценко О. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2022. Випуск 72: частина 2. С. 30-31.
60. Луценко О. Є. Дистанційна робота в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану*: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.). Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 135-138.

61. Лященко О.О. Договори у праві соціального забезпечення: дис. на здобуття ступеня доктора філософії: 081-Право. Одеса, 2022. 238 с.
62. Макєєва О.М. Правове регулювання професійної діяльності журналістів. Development of legal regulation in East Europe: experience of Poland and Ukraine (January 27-28. 2017). С. 23-26.
63. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особами віком до 18 років: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Х., 2009. 21 с.
64. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
65. Мельник К.О., А.О. Бабенко. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
66. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.
67. Мельничук О.Ф. Право на відключення (right to disconnect) в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн. *Забезпечення прав людини: національний та міжнародний виміри*. Збірник матеріалів І-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Вінниця, 10 грудня 2021 року). Вінниця, 2022. С. 87-92.
68. Мельничук О.Ф., Мельничук М.О., Павліченко І.М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. 2022. Випуск 70. С. 242-247.
69. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043/print
70. Nordenstreng K., Topuz H. Journalist: Status, Rights and Responsibilities. Prague, 1989. 320 p.

71. Опара Н.Г. Поняття та правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №1. С. 185-188. http://lsej.org.ua/1_2023/43.pdf

72. Опара Н.Г. Нормативна основа професійної діяльності журналіста. *Держава та регіони*. Серія «Право». 2023. Вип. 1. С. 50-56. <http://law.stateandregions.zp.ua/issue-1-2023>

73. Опара Н.Г. Особливості окремих умов праці журналістів. *Київський часопис права*. 2023. №1. С. 112-118. <http://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/issue/view/9>

74. Опара Н.Г. Журналісти як особливі суб'єкти трудових правовідносин. *Правове життя сучасної України: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.)* /відп. ред. М. Р. Аракелян. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. С. 227-229.

75. Опара Н.Г. Правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 травня 2020 р.)* /за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2020. С. 73-75.

76. Опара Н.Г. Основні трудові права та обов'язки журналіста як елемент його правового статусу. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України): матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.)*. Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. С. 524-527.

77. Опара Н.Г. Щодо особливостей регулювання трудових відносин за участю журналістів. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.)* /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, К.В. Савон та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т.2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2012. С. 211-213.

78. Опара Н.Г. Особливості журналістської діяльності в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 03 червня 2022 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.: за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 388-390.

79. Опара Н.Г. Підстави виникнення трудових правовідносин із журналістом. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. – Т. 1. – С. 607-609.

80. Опара Н.Г. Особливості правового регулювання заробітної плати журналістів. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 523-525.

81. Опара Н.Г. Порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) [Електронне видання] /укл. А. А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С. 139-142.

82. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року №16/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №23. Ст.121.

83. Острогляд О.В. Кримінально-правове регулювання в професійній діяльності журналіста. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського*

університету права імені Короля Данила Галицького: Журнал. Серія Право. 2021. №11(23). С. 171-180.

84. Павликівський В.І. Особливості кваліфікації перешкоджання законній професійній діяльності журналістів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція. 2015. №15 (2). С. 109-112.*

85. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 року №559. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/559-2001-п/print>

86. Погорєлова О.С. Дистанційна робота. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С.106.

87. Полякова Ю.В., Олашин М.М. Нормативно-правові засади міжнародної діяльності журналіста. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління. 2020. №5(11). С. 160-168.*

88. Порядок обчислення стажу державної служби: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. №229. *Офіційний вісник України. 2016. №26. Ст. 1038.*

89. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року №337. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п/print>

90. Постанова Верховного Суду від 22.01.2020 р. у справі №607/18964/18.

<https://www.google.com/search?client=opera&q=90.+Постанова+Верховного+Суду+від+22.01.2020+р.+у+справі+№+607%2F18964%2F18&sourceid=opera&ie=UTF-8&oe=UTF-8>

91. Постанова Верховного Суду від 09.06.2021 у справі №420/2174/19.
<http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=97533766&red=1000030d419ba4a33e946ba203afe55f48cc3e&d=5>
92. Постанова Верховного Суду від 04.07.2018 у справі №820/1432/17.
[https://verdictum.ligazakon.net/document/75148848?utm_ =](https://verdictum.ligazakon.net/document/75148848?utm_=)
93. Постанова Верховного Суду від 06.03.2019 у справі №802/2066/16-а
94. Постанова Верховного Суду від 13.06.2019 у справі №815/954/18.
<https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/82406152>
95. Постанова Верховного Суду у справі від 23.02.2023 у справі №815/1131/18.
<http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=109161490&red=100003608acacc4874cc61539e1fd8c731eb17&d=5>
96. Потопахіна О.М. Поняття та зміст трудового договору з нефіксованим робочим часом. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) /за загальною редакцією проф. С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 472-475.*
97. Примірна форма трудового договору з нефіксованим робочим часом: Затверджено наказом Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року №4179. <https://ips.ligazakon.net/document/view/me220244?a>
98. Про інформацію: Закон України від 02 жовтня 1992 р. №2657-XII (в редакції Закону №2938-VI від 13.01.2011). *Відомості Верховної Ради України. 2011. №32. Ст.313.*
99. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII (в редакції Закону №229-IV від 21.11.20020). *Відомості Верховної Ради України. 2003. №2. Ст. 10.*
100. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 року №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст.361.*

101. Про оперативно-розшукову діяльність: Закон України від 18 лютого 1992 року №2135-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №22. Ст.303.
102. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст.121.
103. Про страхування: Закон України від 07 березня 1996 року №85/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №18. Ст. 78.
104. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №2. Ст. 4.
105. Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста: Закон України від 23.09.1997 №540/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №50. Ст. 302.
106. Про професійних творчих працівників та творчі спілки: Закон України від 07 жовтня 1997 року №554/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №52. Ст.312.
107. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 року №776/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №20. Ст.99.
108. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.
109. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.
110. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 року №1105-XIV (в редакції Закону №2620-IX від 21.09.2022). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>
111. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09 липня 2003 року №1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№49-51. Ст. 376.

112. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року №2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. №52. Ст.561.

113. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року №2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.

114. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13 січня 2011 року №2939-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №32. Ст. 314.

115. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. №5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст.216.

116. Про суспільні медіа України: Закон України від 17 квітня 2014 року №1227-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. №27. Ст.904.

117. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року №77-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №11. Ст.75.

118. Про систему іномовлення України: Закон України від 08 грудня 2015 року №856-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №4. Ст.37.

119. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України від 25 квітня 2019 року №2704-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. №21. Ст.81.

120. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України №540 від 30 березня 2020 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. №18. Ст.123.

121. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04 лютого 2021 року №1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. №20. Ст.178.

122. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

123. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року №2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>

124. Про заборону пропаганди російського нацистського тоталітарного режиму, збройної агресії Російської Федерації як держави-терориста проти України, символіки воєнного вторгнення російського нацистського тоталітарного режиму в Україні: Закон України від 22 травня 2022 року №2265-XI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2265-20/print>

125. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року №2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

126. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року №2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

127. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року №2421-IX. *Голос України*. №162 від 09.08.2022 року.

128. Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»: Закон України від 21 вересня 2022 року №2620-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2620-20#Text>

129. Про медіа: Закон України від 13 грудня 2022 року №2849-IX. *Офіційний вісник України*. 2023. №3. Ст. 205.

130. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2022 року №2759-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20/print>

131. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року №2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

132. Про внесення змін до деяких законів України щодо надання додаткових гарантій захисту працівникам засобам масової інформації, які працюють у районах ведення воєнних (бойових) дій та/або на тимчасово окупованих територіях України: Закон України від 08 липня 2022 року №2382-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2382-20#Text>

133. Про захист професійної діяльності журналістів: проект Закону України від 12 червня 2008 року №2636. <https://ips.ligazakon.net/document/JF21800A?an=3>

134. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення допомоги журналістам за шкоду їх життю і здоров'ю, завдану під час виконання ними професійних обов'язків внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України: проект Закону України №9263. <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41868>

135. Про внесення змін до Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» щодо встановлення допомоги журналістам за шкоду їх життю та здоров'ю, завдану під час виконання ними професійних обов'язків внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України: Проект Закону України №9350. <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1810629>

136. Про умови оплати праці журналістів державних і комунальних суб'єктів у сфері медіа: постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року №1038. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1038-2016-п#Text>

137. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. №1038: постанова Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2023 р. №915. https://zakononline.com.ua/documents/show/520965___757511

138. Питання припинення Фонду соціального страхування України та управлінь виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України:

постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2022 року №1442.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1442-2022-п#Text>

139. Примірна форма трудового договору з нефіксованим робочим часом: Затверджено наказом Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року №4179. <https://ips.ligazakon.net/document/view/me220244>

140. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Харків: Консум, 1998. 480 с.

141. Протидія перешкоджанню законній професійній діяльності журналістів в Україні: методичні рекомендації. Київ, 2017. 128 с.

142. Пузирний В.Ф. Поняття та правове регулювання дистанційної роботи. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: юридичні науки. 2021. Том 32 (71). №6. С. 43-47.

143. Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики: монографія /Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило та ін.; за ред. Я. В. Сімутіної. Київ: «Видавництво Людмила», 2020. 276 с.

144. Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи №1003 «Про етичні принципи журналістики» 1993 року. Стандарти Ради Європи у сфері медіа. *Законодавчий бюлетень*. Київ, 2005. С. 18-20.

145. Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи №1239 «Свобода вираження поглядів та переконань і функціонування парламентської демократії в Україні» від 25 січня 2001 року.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_601#Text

146. Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи №1438 «Свобода преси і умови роботи журналістів у зонах конфліктів» (2005). Збірник документів Ради Європи «Безпека журналістів». Рада Європи, березень 2017 року. С. 37-39.

147. Резолюція Парламентської Асамблеї Ради Європи №1636 «Показники демократії в медіа» (2008). <https://cedem.org.ua/library/rezolyutsiya-1636-2008-pokaznyky-demokratiyi-v-media/>

148. Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи №2035 «Захист безпеки журналістів та свобода медіа в Європі» (2015). Збірник документів Ради Європи «Безпека журналістів». Рада Європи, березень 2017 року. С. 22-25.

149. Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи №R (96) 4 «Про захист журналістів в умовах конфліктів і тиску»: Ухвалено Комітетом міністрів на 98-й сесії від 03 травня 1996 року.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_734#Text

150. Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи «Про захист свободи вираження поглядів та інформації в кризові часи»: Ухвалено Комітетом міністрів 26 вересня 2007 року на 1005 засіданні постійних представників міністрів. Збірник документів Ради Європи «Безпека журналістів». Рада Європи, березень 2017 року. С. 29-33.

151. Рекомендація Парламентської асамблеї Ради Європи №1706 «ЗМІ і тероризм» (2005). Збірник документів Ради Європи «Безпека журналістів». Рада Європи, березень 2017 року. С. 40-42.

152. Рекомендація CM/Rec(2016) 4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Щодо захисту журналістики й безпеки журналістів та інших медіа учасників»: Ухвалена Комітетом міністрів 13 квітня 2016 року на 1253-му засіданні постійних представників міністрів. Збірник документів Ради Європи «Безпека журналістів». Рада Європи, березень 2017 року. С. 6-21.

153. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року №7. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97#Text>

154. Right to Disconnect Legislation in Europe. *Capital Global Employment Solution*. 06.05.2022. <https://www.capital-ges.com/right-to-disconnect-legislation-in-europe/>

155. Рішення Першого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційними скаргами Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги

Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дєдковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року №955-VIII зі змінами.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va05p710-19#Text>

156. Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2009. 205 с.

157. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 195 с.

158. Роль професійних журналістів і блогерів під час війни. Пояснює комісія з журналістської етики. <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3716082-rol-profesijnih-zurnalistiv-i-blogeriv-pid-cas-vijni.html>

159. Савчук С.П. Правове регулювання дистанційної та надомної роботи за законодавством окремих зарубіжних країн. *Актуальні проблеми захисту прав громадян на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7 жовт 2022 р.) /уклад. О.Г. Серєда, О.М. Ярошенко, О.В. Соловйов; за ред. О.Г. Серєди. Харків, 2022.С. 301-306.

160. Сафаров А. Аналіз нового законопроєкту «Про медіа». Частина 1. Статус журналістів і відповідальність онлайн-медіа. <https://detector.media/withoutsection/article/178168/2020-06-22-analiz-novogo-zakonoproiektu-pro-media-chastyna-1-status-zhurnalistiv-i-vidpovidalnist-onlayn-media/>

161. Свічкарьова Я.В. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом: компенсація працівнику за скасований робочий час. *Актуальні проблеми захисту прав громадян на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції*: тези

доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7 жовт 2022 р.) /уклад. О.Г. Середа, О.М. Ярошенко, О.В. Соловйов; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2022. С.223-227.

162. Середа О., Юшко А. Нові види договорів у сфері праці: гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 253-286.

163. Сімутіна Я. Контракт у трудовому праві: аналіз судової практики. Юридична газета онлайн. 08 грудня 2020 року. <https://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/kontrakt-u-trudovomu-pravi-analiz-sudovoyi-praktiki.html>

164. Сімутіна Я.В. Загрози та виклики дерегуляції трудових відносин в Україні. *Основні напрямки захисту прав громадян на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції*: тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) /[уклад.: О.М. Ярошенко, О.Г. Середа, О.О. Конопельцева]; за ред. О.М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2021. С. 37-41.

165. Сімутіна Я.В. Трудові договори з нефіксованим робочим часом: досвід Великої Британії та перспективи їх застосування в Україні. *Актуальні проблеми захисту прав громадян на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7 жовт 2022 р.) /уклад. О.Г. Середа, О.М. Ярошенко, О.В. Соловйов; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2022. С.96-102.

166. Сімутіна Я. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 12-45.

167. Сімутіна Я. Правове регулювання дистанційної та надомної роботи. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 171-194.

168. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. №1. С. 93-99.

169. Сіроха Д.І. Значення актів локальної нормотворчості в регулюванні праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. №3 (28). Т. 1. С. 186-190.

170. Сіроха Д.І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавництво Людмила, 2020. 394 с.

171. Сичова В.В. Диференціація правового регулювання трудових відносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 4. С. 67-71.

172. Скільки отримує журналіст. <https://www.work.ua/career-guide/journalist/>

173. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія /кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

174. Старкова Г.В., Яресько К.В., Афанасьєва О.М. Етичні засади діяльності журналіста традиційних і нових медіа. *Вчені записки ТНУ імені В.І.Вернадського*. Серія: Філологія. Журналістика Том 32 (71) №6 Ч. 3 2021. С. 177-181.

175. Стасів О.В. Особливості оплати праці працівників, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом. *Актуальні проблеми захисту прав громадян на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7 жовт 2022 р.) /уклад. О.Г. Середа, О.М. Ярошенко, О.В. Соловійов; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2022. С.243-245.

176. Сташків Б.І. Гарантії права на соціальне забезпечення: навчальне видання. Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. 100 с.

177. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.

178. Типова форму трудового договору про дистанційну роботу: затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05 травня 2021 року №913-21. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>

179. Трудове право України: Підручник /За заг. ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. 564 с.

180. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

181. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.

182. Трудове право України: навч.-метод. посібник /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.

183. Трудове право: підручник /О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

184. Трудове право України: підручник /за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

185. Трудове право України: підручник /за ред. проф. О.М. Ярошенка; за підтримки координатора проектів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.

186. Трудовий кодекс Республіки Молдова від 28 березня 2003 року. *Monitorul Oficial*. 29 липня 2003 року. №159-162. Ст. 648.

187. Трудовий кодекс Киргизької Республіки від 4 серпня 2004 року №106. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269&pos=6;-106#pos=6;-106

188. Трудовий кодекс Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року №XII-2603. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/bb10e743a97f11eb98ccba226c8a14d7>

189. Хартія основних прав Європейського Союзу. <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/>

190. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№40-44. Ст.356.

191. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.

192. Чанишева Г. Право на інформацію за законодавством України: моногр. /Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев. Одеса: Фенікс, 2012. 196 с.

193. Чанишева Г.І. Трудове право України: навч.-метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 306 с.

194. Чанишева Г.І., Ківалова Т.С. Цивільно-правові договори, пов'язані з працею, та трудовий договір: питання співвідношення. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. 2022. Том 33 (72). №2. С.53-58.

195. Чанишева Г.І. Щодо укладання та дії колективних договорів, угод в умовах воєнного стану: *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2-х т.: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 504-508.*

196. Чанишева Г.І. Колективні угоди як правові акти соціального діалогу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №1. С. 600-603.

197. Черноус С.М. Про безпідставність перегляду ознак трудових правовідносин. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 листопада 2020 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина. Київ: «Освіта України», 2020. С. 40-43.

198. Чуприна О. Право на інформацію: адміністративно-правовий аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2012. №1. С.127-130.

199. Шамшина І.І. Механізм регулювання відносин із застосування найманої праці: суб'єктно-правовий аспект: автореф. дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05. К., 2011. 36 с.

200. Щодо проблем застосування актів законодавства про працю: лист Міністерства праці та соціальної політики України від 15.05.2008 №105/13/116-08. https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v105_203-08#Text

201. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2022 рік. <https://cedem.org.ua/news/dopovid-upovnovazhenogo-vru/>

202. Яковлєв О.А. Теоретико-правові аспекти регулювання фрілансу як особливої форми організації праці. *Актуальні проблеми захисту прав громадян на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7 жовт 2022 р.) /уклад. О.Г. Середа, О.М. Ярошенко, О.В. Соловійов; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2022. С.118-121.

203. Ярошенко О.М. Єдність і диференціація правового регулювання праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 149-154.

ДОДАТОК

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Опара Н.Г. Поняття та правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №1. С. 185-188. http://lsej.org.ua/1_2023/43.pdf
2. Опара Н.Г. Нормативна основа професійної діяльності журналіста. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2023. Вип. 1. С. 50-56. <http://law.stateandregions.zp.ua/issue-1-2023>
3. Опара Н.Г. Особливості окремих умов праці журналістів. *Київський часопис права*. 2023. №1. С. 112-118. <http://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/issue/view/9>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Опара Н.Г. Журналісти як особливі суб'єкти трудових правовідносин. *Правове життя сучасної України: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) /відп. ред. М. Р. Аракелян. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Т. 2. С. 227-229.*
5. Опара Н.Г. Правовий статус журналіста як суб'єкта трудових правовідносин. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 травня 2020 р.) /за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2020. С. 73-75.*
6. Опара Н.Г. Основні трудові права та обов'язки журналіста як елемент його правового статусу. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України): матеріали*

Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.). Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. С. 524-527.

7. Опара Н.Г. Щодо особливостей регулювання трудових відносин за участю журналістів. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку*: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, К.В. Савон та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т.2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2012. С. 211-213.

8. Опара Н.Г. Особливості журналістської діяльності в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 03 червня 2022 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С. 388-390.

9. Опара Н.Г. Підстави виникнення трудових правовідносин із журналістом. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 607-609.

10. Опара Н.Г. Особливості правового регулювання заробітної плати журналістів. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 523-525.

11. Опара Н.Г. Порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня

2023 р.) [Електронне видання] /укл. А.А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса, Фенікс, 2023. С. 139-142.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на міжнародних науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практична конференція «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 15 травня 2020 року); XI Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 27 травня 2020 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)» (м. Одеса, 21 травня 2021 року); Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 24 травня 2021 року); Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 03 червня 2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права)» (м. Одеса, 17 червня 2022 року); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м.

Одеса, 28 квітня 2023 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів ХХІ століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 року).