

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

КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА
ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

**МАТЕРІАЛИ
XIII Міжнародної науково-практичної
конференції**

*м. Одеса
28 квітня 2023 року*

Одеса
2023

УДК 349.3 : 364.3
П 68

*Друкується за наказом в.о. ректора НУ ОЮА М. Аракеляна
(наказ № 769-51 від 22 березня 2023 року)*

**За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора Г. І. Чанишевої**

Укладач – Сірякова А. А., лаборант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

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. – 330 с.

ISBN 978-966-928-952-0

В збірнику представлено тези доповідей і повідомлень учасників XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Правове забезпечення соціальної сфери», яка відбулась на базі кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Висвітлюються актуальні питання теорії трудового права, права соціального забезпечення, медичного права.

УДК 349.3 : 364.3

ISBN 978-966-928-952-0

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	12
----------------	----

СЕКЦІЯ I. ТРУДОВЕ ПРАВО

Чанишева Галія Інсафівна

ЩОДО ДОСУДОВОГО ТА ПОЗАСУДОВОГО ПОРЯДКІВ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	14
--	----

Yaroshenko Oleg

LABOR MIGRATION DURING THE WAR: PROBLEMS OF STATE REGULATION.....	18
--	----

Шумило Михайло Миколайович

ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ ТА МЕДІАЦІЯ: ТРИВАЛИЙ ШЛЯХ ВІД ТЕОРІЇ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ НА ПРАКТИЦІ.....	22
--	----

Вавженчук Сергій Ярославович

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАННЯ УГОД НЕДІЙСНИМИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ.....	28
---	----

Кучма Ольга Леонідівна

ДО ПИТАННЯ ПРО СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У РЕЗИДЕНТА ДІЯ СІТІ НА ПІДСТАВІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ГІГ-КОНТРАКТУ.....	32
---	----

Lagutina Irina

LEGAL REGULATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH NON-FIXED WORKING HOURS IN UKRAINE.....	36
--	----

Мельник Костянтин Юрійович

НАРИСИ ІСТОРІЇ ВИНИКНЕННЯ ТА СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	41
--	----

Рим Олена Михайлівна

ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ
НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ У СУДОВОМУ
ПОРЯДКУ.....46

Синчук Світлана Миколаївна

УШКОДЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА
ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЧЕРЕЗ
ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ.....51

Сімутіна Яна Володимирівна

ДО ПИТАННЯ СУДОВОГО ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ
ТРУДОВИХ СПОРІВ.....55

Щербина Віктор Іванович

ПРАКТИЧНА РОЛЬ ФУНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА У
ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ.....61

Дибань Максим Петрович

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ
ПРАЦІВНИКІВ НА ЕТАПІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ.....65

Кметик Христина Володимирівна

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ АЛЬТЕРНАТИВНОГО
ВИРІШЕННЯ СПОРІВ.....68

Луценко Олена Євгенівна

ПОШИРЕННЯ ДІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА НА
«НЕТРУДОВІ» ВІДНОСИНИ.....72

Наньєва Марія Іванівна

ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО
СТАНУ.....76

Пожарова Оксана Вікторівна

НЕЩАСНІ ВИПАДКИ НА ВИРОБНИЦТВІ: ОСОБЛИВОСТІ
РОЗСЛІДУВАННЯ У ПЕРІОД ВОЄННОГО
СТАНУ.....80

Потопахіна Ольга Миколаївна

ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З
НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ.....84

***Середницька Інга Анатоліївна, Даниленко Світлана
Костянтинівна***

РОБОЧИЙ ЧАС В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ.....89

Тарасенко Вікторія Сергіївна

ВІДМІННОСТІ ПРОСТОЮ ВІД ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....93

Черноус Світлана Миколаївна

ПРО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА МОБІНГ.....97

Вереїтін Сергій Володимирович

ДО ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ КОНТРАКТІВ ПРО
ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ
УКРАЇНИ.....102

Горбаченко Ерік Сергійович

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ ЗА
ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....107

Жученко Руслан Олегович

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА
ОЗНАК ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....112

Казімирова Ольга Олегівна

ПОНЯТТЯ «НЕТИПОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ» ЗА
ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....117

Кіліміченко Анна Олегівна

ВИДИ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ
УКРАЇНИ.....121

Луцик Володимир Борисович

ДО ПИТАННЯ ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА
ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....125

Нестеренко Дмитро Миколайович

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ОЗНАК ПРИЗУПИНЕННЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....129

Онуфрієнко Дар'я Віталіївна

ДО ПИТАННЯ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....135

Опара Наталія Геннадіївна

ПОРЯДОК ВІДРЯДЖЕННЯ ЖУРНАЛІСТІВ У МІСЦЯ
НАДЗВИЧАЙНИХ ПОДІЙ ТА УМОВИ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ В ЦИХ
ВІДРЯДЖЕННЯХ.....139

Ступакова Інна Гаврилівна

ЮРИДИЧНІ ОЗНАКИ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ
СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ.....143

Тішко Дмитро Анатолійович

ДО ПИТАННЯ ПРО РЕАЛІЗАЦІЮ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ
ДЛЯ УКРАЇНИ НА 2020-2024 РОКИ.....147

Точило Катерина Сергіївна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД НОРМАТИВНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ
ЗДІЙСНЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ КОНТРОЛЮ ЗА
ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ
ОБОВ'ЯЗКІВ.....151

Юзишен Максим Сергійович

ДО ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ
СЛУЖБОВЦІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ.....155

Бевза Катерина Вікторівна

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ЩОДО
ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ОБ'ЄДНАННЯ У
ПРОФСПІЛКИ.....160

Володіна Аліна Артурівна

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ
АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПОГЛЯДІВ.....166

Затворницька Єлизавета Сергіївна

ПРАЦЯ ЖІНОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ171

Ігнатенко Анастасія Анатоліївна

ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ АДВОКАТСЬКОЇ ЕТИКИ ЯК ОДНА З ПІДСТАВ ПРИТЯГНЕННЯ АДВОКАТА ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА СУДОВОЇ ПРАКТИКИ.....175

Костенко Катерина Анатоліївна

РОЗГОЛОШЕННЯ АДВОКАТСЬКОЇ ТАЄМНИЦІ АБО ВЧИНЕННЯ ДІЙ, ЩО ПРИЗВЕЛИ ДО ЇЇ РОЗГОЛОШЕННЯ ЯК ПІДСТАВА ПРИТЯГНЕННЯ АДВОКАТА ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ВІД ТЕОРІЇ ДО СУДОВОЇ ПРАКТИКИ.....181

Неродик Ірина Анатоліївна

ПРОБЛЕМАТИКА ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ.....186

Серек-Басан Анастасія Анатоліївна

ФУНКЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК: ПОНЯТТЯ, ЗНАЧЕННЯ ТА ЗМІСТ.....192

Ткаченко Анна Сергіївна

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА РОБОТОДАВЦІВ НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАННЯ.....197

СЕКЦІЯ II. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Бурак Володимир Ярославович

РІВЕНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ ЯК ОБМЕЖЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ.....202

Вишновецька Світлана Василівна, Вишновецький Вадим Михайлович

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МОЛОДІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ.....206

Сенюта Ірина Ярославівна

КОНТРОЛЬ ЯКОСТІ НАДАННЯ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ: QUO VADIS?.....211

Коваленко Олена Олександрівна

ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ У ЧИННОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ЯК ОДНА З ПЕРЕПОН ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....215

Бориченко Катерина Валеріївна

ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНО ЗОБОВ'ЯЗАНИХ СУБ'ЄКТІВ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....218

Краснов Єгор Володимирович

ЗАХИСТ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СУДОМ З ПРАВ ЛЮДИНИ.....223

Белуга Юлія Миколаївна

НАБУТТЯ СТАТУСУ ДИТИНИ З ІНВАЛІДНІСТЮ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....227

Андрієнко Ірина Святославівна

ЩОДО ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....231

Головань Тетяна Георгіївна

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ.....235

Гудзь Анна Олександрівна

КОМПЛЕКСНІСТЬ ЯК ОЗНАКА ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ
ЗАХИСТ ТА ПРАВО НА НЕДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ЙОГО ЕЛЕМЕНТ.....238

Сіньова Людмила Миколаївна

ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВЕТЕРАНІВ
ЗАХИСНИКІВ/ЗАХИСНИЦЬ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ.....242

Шукін Олександр Сергійович

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА
РОЗГОЛОШЕННЯ ЛІКАРСЬКОЇ ТАЄМНИЦІ.....246

Вапнярчук Богдан В'ячеславович

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАУКОВИХ
ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....253

Галузінський Назар Олександрович

ПОНЯТТЯ САНКЦІЙ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....257

Гапочка Володимир Миколайович

ЩОДО СУТНОСТІ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ
ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО
СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ У ВИПАДКУ
БЕЗРОБІТТЯ.....261

Гнатів Наталія Андріївна

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАПОБІГАННЯ
МОБІНГУ.....265

Кашицький Андрій Володимирович

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....272

Мульгіна Оксана Володимирівна

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ САМОЗАЙНЯТОЇ
ОСОБИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАСЕЛЕННЯ.....276

Сидоренко Анатолій Олександрович

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЧЛЕНІВ СІМЕЙ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....280

Соколов Дмитро Сергійович

НОРМАТИВНА ОСНОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....284

Тодоріка Костянтин Володимирович

ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЛЮДЕЙ, ЯКІ ЖИВУТЬ
З ВІЛ.....287

Циганок Володимир Миколайович

ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ
СТРАХУВАННЯ ЯК ОДНА ІЗ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ
СІМЕЙ.....292

Бака Емма Вадимівна

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
МОЛОДІ В УКРАЇНІ.....296

Вареник Вікторія Олександрівна

СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОКРЕМИХ
ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ.....299

Довгонос Іванна Юрійвна

ОСОБЛИВОСТІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СУДДІВ.....303

Загнітко Анна Валентинівна

КОНСТИТУЦІЙНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ
ЗАХИСТ.....307

Книга Єлизавета Юрійвна

МЕДИЧНА ЕТИКА: СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ МЕДИЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ, ДОТРИМАННЯ ПРАВ ПАЦІЄНТІВ ТА
ЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОБОТИ З ПАЦІЄНТАМИ.....310

Костилєва Ірина Володимирівна

МІЖНАРОДНИЙ ЗАХИСТ У СФЕРІ ОХОРОНИ
ПРАЦІ.....314

Куліченко Аліна Василівна

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЛЯ
ОНКОХВОРИХ.....318

Левшина Єлизавета Євгеніївна

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ.....322

Німенко Єлизавета Олександрівна

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПЕНСІОНЕРІВ В УМОВАХ ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ
ВОЄННОГО СТАНУ.....326

ПЕРЕДМОВА

Соціальна сфера є важливою складовою суспільного життя, від успішного розвитку якої залежить добробут людини, її благополуччя, гідний рівень життя. Основна мета розвитку соціальної сфери — задоволення потреб людей у матеріальних благах, послугах, створення умов для співіснування та співпраці у суспільстві на засадах соціального діалогу. Успішне функціонування соціальної сфери, її реформування в сучасних умовах неможливе без належного правового забезпечення. До найбільш важливих питань слід віднести подальше реформування сфер зайнятості населення та праці, пенсійного забезпечення, соціального страхування, системи надання пілг, державної соціальної допомоги, охорони здоров'я, освіти.

В умовах воєнного стану особливої актуальності набули питання організації трудових відносин, посилення соціального захисту військовослужбовців, внутрішньо переміщених осіб, найбільш соціально вразливих категорій населення (осіб з інвалідністю, малозабезпечених сімей, багатодітних сімей та ін.). У зв'язку з цим своєчасними і необхідними слід визнати наукові розробки актуальних теоретичних та практичних проблем правового регулювання суспільних відносин у соціальній сфері.

У теперішній час національне трудове, соціальне, медичне законодавство характеризуються надзвичайним динамізмом та зазнають численних змін. В умовах європейської інтеграції перед вітчизняним законодавцем стоїть завдання привести трудове, соціальне, медичне законодавство у відповідність із європейськими стандартами у сфері праці та соціального забезпечення, надання медичної допомоги.

Ці та інші актуальні питання теорії трудового права, права соціального забезпечення, медичного права обговорюватимуться у доповідях і повідомленнях учасників XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Правове забезпечення соціальної сфери», яка відбудеться 28 квітня 2021 року на базі

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

Учасники конференції матимуть можливість поділитися своїми науковими здобутками, обговорити нові ідеї, обмінятися думками, виступити з цікавими доповідями з актуальних проблем трудового права, права соціального забезпечення, медичного права.

У роботі науково-практичної конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» братимуть участь відомі вчені, чий вагомий внесок у розвиток вітчизняної науки визнаний в Україні та далеко за її межами, наукові праці яких допомагають молодим ученим у науково-дослідницькій діяльності, підготовці дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Поряд із відомими вченими у конференції візьмуть участь здобувачі вищої освіти. Участь молодих науковців у таких наукових заходах сприяє висловленню нових і сміливих ідей, розвитку нестандартного мислення, розширенню кола їх наукових інтересів, а апробація результатів наукових досліджень та опубліковані тези доповідей враховуватимуться у подальшій науково-дослідницькій діяльності.

Шановні учасники конференції! Бажаю вам творчих успіхів у науково-дослідницькій роботі на ниві правового забезпечення соціальної сфери, нових ідей та втілення їх у наукову і практичну діяльність. Упевнений у тому, що ваші теперішні та майбутні наукові доробки стануть вагомим внеском у розбудову демократичної, правової держави із сильною соціальною політикою, сприятимуть реформуванню соціальної сфери, подальшому розвитку національного трудового, соціального, медичного законодавства відповідно до міжнародних та європейських стандартів.

Сергій КІВАЛОВ,

*президент Національного університету
«Одеська юридична академія», доктор юридичних наук,
професор, академік НАПрН України*

СЕКЦІЯ І ТРУДОВЕ ПРАВО

Чанишева Галія Інсафівна

*доктор юридичних наук, професор, завідувачка кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ЩОДО ДОСУДОВОГО ТА ПОЗАСУДОВОГО ПОРЯДКІВ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року №137/98-ВР передбачена примирна процедура вирішення зазначених спорів [1]. Послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) визначено ст. 7 цього Закону, Інструкцією про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту), затвердженої наказом Національної служби посередництва і примирення від 09.11.2005 №124 [2]. Судовий порядок розгляду і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) установлений цим Законом і процесуальним законодавством тільки в окремих випадках.

При підготовці нової редакції Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів», яка триває у цей час, набуло актуальності питання про досудовий порядок вирішення зазначених спорів та обов'язковість його дотримання для «спорів про право», вирішення яких, як очікується, відбуватиметься також і в судовому порядку. Водночас розробники законопроекту зайняли позицію, що окрім визначених законом випадків безпосереднього звернення до суду, на колективні трудові «спори про право», що мають ознаки юридичного спору,

поширюється обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору.

На нашу думку, в такому випадку не враховуються положення статей 55, 124 Конституції України [3], зокрема, частини першої ст. 55 Конституції України, відповідно до якої права і свободи людини захищаються судом». Згідно з частиною другою ст. 124 Конституції України юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. У передбачених законом випадках суди розглядають також інші справи.

Визнання обов'язковим досудового порядку вирішення колективних трудових «спорів про право» ставить у нерівне становище працівників як сторін індивідуальних трудових правовідносин, які захищають свої індивідуальні трудові права та законні інтереси, та працівників та їх представників як сторін колективних трудових правовідносин, які застосовують примирну процедуру вирішення колективного трудового спору для захисту своїх колективних трудових прав та інтересів.

В абзаці першому п. 2 Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненням жителів міста Жовті Води) від 25 грудня 1997 року № 9-зп [4] ідеться про те, що «частина перша статті 55 Конституції України містить загальну норму, яка означає право кожного звернутися до суду, якщо його права чи свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод. Зазначена норма зобов'язує суди приймати заяви до розгляду навіть у випадку відсутності в законі спеціального положення про судовий захист».

В абзаці першому п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 року №9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» [5] зазначається: «З урахуванням конституційного положення про

те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку».

Визнання обов'язковим досудового порядку врегулювання колективних трудових «спорів про право», що мають ознаки юридичного спору, в новій редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» утворить колізію з нормами, закріпленими в частині другій ст. 32 Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX [6], відповідно до якої трудові спори, що виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод, договорів, виконання колективних угод, договорів або їх окремих положень, вирішуються в порядку, встановленими їх сторонами, а в разі недосягнення згоди – у порядку, передбаченому законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), або в судовому порядку.

Перспективними і необхідними варто визнати положення законопроекту про позасудовий порядок вирішення колективних трудових спорів, а саме впровадження процедури медіації для їх врегулювання та закріплення правового статусу медіатора. У теперішній час положення чинного Закону України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX [7] застосовуються тільки для вирішення індивідуальних трудових спорів з урахуванням особливостей, передбачених ст. 221¹ Кодексу законів про працю України [8].

Список використаних джерел:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.

2. Інструкція про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту): Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення 09.11.2005 №124. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0124299-05/print>

3. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненням жителів міста Жовті Води) від 25 грудня 1997 року № 9-зп. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-97/print>

5. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 року № 9. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>

6. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

7. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 року № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст.51.

8. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

Yaroshenko Oleg

Doctor of Law, Professor Department of Labor Law

Yaroslav Mudryi National Law University

LABOR MIGRATION DURING THE WAR: PROBLEMS OF STATE REGULATION

The events in our country after the outbreak of full-scale war on February 24, 2022, divided society into "before" and "after" and triggered a new large-scale migration wave. The military aggression of the Russian Federation, which began on February 24, 2022, with the bombing of a large number of settlements across Ukraine, caused massive destruction of civilian infrastructure, primarily housing, and led to large-scale displacement both to safer western areas and beyond.

Russia's war against Ukraine has triggered the largest migration crisis in Europe since World War II. In the future, the issue of returning these people to Ukraine may become a serious problem, complicated by the simplified regime of residence of Ukrainian citizens in the European Union (EU), the United States, Canada, etc., and other components. This will affect both the overcoming of the destruction and losses caused by the military conflict and the restoration of the country's social and economic stability.

The relevance of the issue lies in the importance of studying Ukrainian labor migration given the increase in its scale caused by the war. Wartime and the specifics of the functioning of the labor market in war require completely new approaches to the state regulation of employment and unemployment, and the provision of labor for migrants, refugees, and internally displaced persons. The purpose of the work is to analyze the functioning of the labor market in Ukraine under martial law, the consequences of migration processes for the Ukrainian economy, to study the migration policy of Ukraine and the European Union, to study the issue of migration management and its regulation, to formulate recommendations for solving problems in the

field of labor migration, and to stabilize the domestic labor market and the country's economy.

Today, analyzing and studying the current state and new challenges related to migration processes in Ukraine is an urgent issue due to the full-scale invasion of the Russian Federation, which has caused dramatic changes in the functioning of Ukrainian society. Encouraging people to re-emigrate, interstate agreements, a plan for the reintegration of Ukrainians and the restoration of the functioning of the Ukrainian community, and the rebuilding of institutions will be an integral part of rebuilding Ukraine at the end of the war.

The problem of migration existed in Ukraine even before the full-scale invasion of the Russian Federation due to unregulated and imperfect legislation and the lack of a policy to attract migrants or re-emigrate its citizens. However, with the outbreak of the war, the scale of the problem has grown to a level never seen before either in Ukraine or in the modern world as a whole. In addition, the problem is simultaneously complicated by several problems related to the assistance to Ukrainian refugees in other countries, which will prevent them from returning home. Ukraine needs to create its own re-emigration vector, with the participation of host countries, international organizations and migrants themselves. Re-emigration will be a complex, lengthy and multi-stage process, but without its implementation, Ukraine risks losing a significant share of its citizens and, at the same time, the existence of an independent state with its own national identity.

As for the post-war recovery of Ukraine's economy. First, Ukraine must gain full access to the markets of the G7 and the European Union. That is, the governments of these countries should abolish all quotas and import duties, including protective and anti-dumping duties, for our goods. In this way, Ukrainian producers will be able to freely export their products to markets covering 54% of the global economy. Full deregulation and minimal government interference in business operations. A focus on exports of processed products in industries where Ukraine already has a competitive advantage in global markets - food and metallurgy.

The basis of our industrial policy will be to stimulate further processing of raw materials, which will then be exported. Corn and wheat are Ukraine's two main export products. Given the limited logistics, we need to optimize the tonnage of exports by converting them into exports of finished products. That is, to move from a large volume in tons to a large volume in currency. Processed products cost two to three times more than raw materials. In addition, it creates more jobs in the country.

There are opportunities to start processing corn for bioethanol, alcohol, starch, and as feed for poultry, pork, beef, and eggs. We will also be able to increase the production of niche high-margin products from corn and wheat - specialized proteins used in the cosmetics, pharmaceutical, and food industries. It is important to build a powerful military-industrial complex that will become the basis for further development of aerospace technologies. IT will play an important role in this sector, as Ukraine will rely on military-tech. In this regard, Israel can serve as a role model, demonstrating how high military technology can be the engine of the civilian economy. To implement this program, Ukraine needs to increase its energy capacity and achieve energy independence.

It is also important to work with Western partners to create an effective post-war reconstruction plan. Partner governments can issue state guarantees to their companies to attract funds for investment in Ukraine. Such guarantees would cover the country risk and allow investment in the implementation of major industrial projects in Ukraine. The concept of nearshoring is promising - turning Ukraine into the closest industrial zone for Europe. This will also actively stimulate the development of the service sector. It is important for us to ensure maximum restoration of Ukraine's transport and social infrastructure in 24 months. That is, we need to rebuild what has been destroyed within two years so as not to lose time for further development.

It is important to involve Ukrainians in the reconstruction and to maximize the use of domestic resources: building materials, cement, and metal. It is also important that Russia pays for all the

destruction it has caused. The violations of international law by Russia are so significant that the frozen assets should be confiscated. Given that the Russian Federation supplies mainly commodities, such a duty will not burden the buyer, and the aggressor country will reduce the price of the supply by its amount. The funds collected in this way can be transferred to Ukraine to finance recovery projects. Thus, the economic part of the recovery plan should include the full opening of the G7 and EU markets for Ukrainian goods, large-scale development of the military-industrial complex through technology transfer and military-tech, a focus on exports of finished goods in the traditional agro and metallurgical industries, as well as rapid development of energy and logistics based on the principles of the green economy.

Шумило Михайло Миколайович

*доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,
начальник правового управління Вищої ради правосуддя*

ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ ТА МЕДІАЦІЯ: ТРИВАЛИЙ ШЛЯХ ВІД ТЕОРІЇ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ НА ПРАКТИЦІ

Ще донедавна українське законодавство передбачало тільки чотири альтернативних способи вирішення спорів через такі інструменти як: міжнародний комерційний арбітражний суд, третейський суд, національна служба посередництва і примирення для вирішення колективних трудових спорів та комісія по трудових спорах для вирішення індивідуальних трудових спорів.

16.11.2021 року прийнято Закон «Про медіацію», таким чином, можна говорити про новий етап розвитку в Україні альтернативних способів вирішення спорів. Про медіацію говорили давно, більше того, тільки за останні 10 років було напрацьовано близько шести законопроектів, але далі першого читання (перший етап законодавчої процедури, загалом їх три), законопроекти не рухались і знімалися із розгляду. Це пов'язано із цілою низкою об'єктивних та суб'єктивних факторів. До яких можна віднести, важку радянську спадщину, яка унеможлиблювала або пригнічувала волю людини, адже медіації завжди передує волевиявлення, це і брак довіри до альтернативних способів вирішення спорів, а також відсутність суспільної та правової традиції пошуку вирішення спорів поза межами державних судів. Усі ці компоненти в сукупності робили закріплення медіації на законодавчому рівні неможливим. Проте суспільство з часом зміцнюється, посттоталітарні травми загоюються і медіація спершу виникає, а потім і активно розвивається і без визнання державою на рівні закону. В Україні склалась доволі парадоксальна ситуація, коли медіатори є і вони

працюють, є розгалужена систем шкіл та курсів, де навчають медіаторів, існують асоціації медіаторів, проте їх діяльність нічим не врегульована. Якщо говорити метафорами, то в українській мові є два слова, які позначають одне і теж явище: «ринок» та «базар». «Ринок» - це упорядковане місце для торгівлі із чіткими і зрозумілими правилами на зразок ринків Заходу. «Базар» – теж саме місце, проте прописаних правил воно не має, а відносини ґрунтуються на традиціях чи саморегульованих правилах, це дуже нагадує східні ринки. Тому можна сказати, що сан медіації як «базару» в Україні дуже активно розвивалось і метою закону було не створення середовища для виникнення та розвитку медіації, а врегулювання вже того, що існує і функціонує. Тобто здійснити перехід від «базару» до «ринку». Саме тому прийняття майже рік тому Закону «Про медіацію» стало справжньою подією для прихильників медіації як різновиду альтернативного вирішення спорів.

Медіація у сфері праці може стати надзвичайно важливим інструментом для вирішення трудових спорів, що матиме однакову користь як для самих сторін трудового спору, так і для судової системи загалом, оскільки медіація може суттєво розвантажити останню.

Для більш точного розуміння стану вирішення трудових спорів в Україні необхідно звернутися до судової статистики. Також варто зазначити, що в Україні відсутні спеціалізовані трудові суди і спори розглядаються судами загальної юрисдикції.

У 2020 у місцевих загальних судах перебувало на розгляді 19 617 трудових спорів, у 2021 році – 20 624; із них: про поновлення на роботі 2 845 / 3 540, про виплату заробітної плати 10 565 / 8 480, про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємствам, установам, організаціям 370 / 355. Усього розглянуто у 2020/2021 роках 13 586 / 13 342, із ухваленням рішення 11 584/10 955. Загалом судами першої інстанції було задоволено позовні вимоги у 70,7 % / 64,9 %.

Важливе питання, яке потребує відповіді, це тривалість розгляду судами трудових спорів. Так, місцевими загальними судами у 2020 / 2021 роках із порушенням строків, встановлених ЦПК, розглянуто 1 148 / 899 трудових спорів, що становило 8,4 % / 6,7 %.

Результати перегляду рішень суду першої інстанції за апеляційними скаргами у 2020/2021 роках. Усього переглянуто рішень судів першої інстанції 3 458 / 3 843. Кількість скасованих усього 1 035 / 1 010. Загалом судами апеляційної інстанції залишено без змін 57 % / 57,6 % скарг, 29,9 % / 26,3 % скасовано судових рішень та 12,7 % / 15,2 % змінено судових рішень.

Спори, що виникають із трудових правовідносин, займають третє місце за кількістю, що надійшли на розгляд до Касаційного цивільного суду і ця тенденція зберігається не один рік.

У 2020/ 2021 роках КЦС переглянуто у касаційному порядку відповідно 1 510 / 1 051 справ, що виникають із трудових правовідносин. За результатами касаційного перегляду справ зазначеної категорії 1 072 / 701 судових рішень залишено без змін та у задоволенні касаційних скарг відмовлено, що становило 71 % / 66,7 % усіх переглянутих судових рішень цієї категорії; 398 / 303, або 26,4 % / 28,8 % судових рішень скасовано.

Станом на 1 жовтня 2022 року Касаційним цивільним судом переглянуто 507 справ, що виникають із трудових правовідносин. За результатами касаційного перегляду справ зазначеної категорії 343 судових рішення залишено без змін та у задоволенні касаційних скарг відмовлено, що становило майже 67,7 % усіх переглянутих судових рішень цієї категорії; 140, або 27,6 % судових рішень скасовано.

Вирішення індивідуальних трудових спорів займає особливе місце в системі захисту прав людини. Не зайвим буде зазначити, що право на працю визначається Конституцією України і відноситься до соціально-чутливих категорій справ, які вирішуються в суді.

Як видно із даних судової статистики ганебну пальму першості займають спори щодо виплати заборгованості заробітної плати, друге місце займають спори про поновлення на роботі. Загалом, говорячи про трудові спори, звісно необхідно зазначити, що така їх кількість спричинена зокрема і самим трудовим законодавством, яке вже давно потребує докорінних змін. Йдеться про те, що чинний Кодекс законів про працю прийнятий у далекому 1971 році, в часи, які радянські ідеологи назвали періодом «розвинутого соціалізму». І хоча Кодекс зазнав значних змін, додатково було ухвалено низка спеціальних законів у сфері праці, його ідеологія залишається соціалістичною і покликаною регулювати відносини в межах адміністративно-планової, а не ринкової економіки. Тобто, багато індивідуальних трудових спорів є штучними, які можуть бути вирішені за допомогою медіаційних процедур.

Поряд з тим, Кодекс законів про працю досі зберігає давно забуті положення про Комісію з вирішення трудових спорів (КТС) (Глава XV КЗпП), яка є одним з органів, що створюється і функціонує на підприємстві, в установі, організації з метою розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів, які виникають між працівником і роботодавцем. Без розгляду трудового спору цією комісією особа не могла звернутися до суду. Проте із прийняттям у 1996 році Конституції України, яка гарантувала право кожного громадянина звертатися до суду безпосередньо, а юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі, що мало наслідком фактичне зникнення КТС, хоча подекуди ще існують.

Одним із інструментів, які спонукатимуть звертатися до медіатора є запровадження обов'язкової (імперативної) медіації. Це питання є контраверсійним, оскільки обов'язкова (імперативна) медіація як альтернатива судовому захисту чи обов'язкова (імперативна) медіація як передсудова процедура є неможливими, так як суперечать головному принципу медіації – добровільності. Крім цього, у Рішенні КСУ від 9 липня 2002 року справа № 1-2/2002 вказується, що обов'язкове досудове

врегулювання спорів, яке виключає можливість прийняття позовної заяви до розгляду і здійснення за нею правосуддя, порушує право особи на судовий захист. Можливість використання суб'єктами правовідносин досудового врегулювання спорів може бути додатковим засобом правового захисту, який держава надає учасникам певних правовідносин, що не суперечить принципу здійснення правосуддя виключно судом. Виходячи з необхідності підвищення рівня правового захисту держава може стимулювати вирішення правових спорів у межах досудових процедур, однак їх використання є правом, а не обов'язком особи, яка потребує такого захисту.

Поряд з цим, автор далекий від думки, що із прийняттям Закону «Про медіацію», значна частина сторін трудового конфлікту звертатиметься до медіаторів, а не до суду. По переду ще значна просвітницька робота серед суддів, адвокатів і громадян, проте, для стимулювання поширення медіації в Україні може бути корисним італійський досвід. Починаючи із 2013 року в Італії встановлено вимогу про проведення першої медіаційної сесії для обмеженої категорії справ. Серед таких справ в Україні, могли б бути і трудові спори. Декретом уряду Італії № 28/2010 враховано положення *inter alia* Директив Європейського парламенту № 2008/52/EC та Ради стосовно медіації в цивільних та комерційних справах № 21/2008. В дискусіях під час підготовки проекту декрету окремо наголошувалося, що метою запровадження обов'язкової медіації для певних видів спорів було як вирішення проблеми завантаженості судів справами, так і сприяння розвитку культури альтернативного вирішення спорів.

У контексті викладеного доречно згадати про рішення Суду справедливості ЄС (The Court of Justice of the European Union) від 18 березня 2010 року у справі *Rosalba Alassini v Telecom Italia SpA*. Суд справедливості зазначив, що положення національного законодавства Італії, відповідно до якого сторони спору мають пройти обов'язкову медіацію перед початком судового процесу, не суперечить статті 47 Хартії основних прав

Європейського Союзу. Враховуючи євроінтеграційні прагнення України, такий підхід є цілком прийнятним і може мати позитивний ефект.

Загалом варто зазначити, про високий медіаційний потенціал у сфері вирішення трудових спорів. Можна констатувати також той факт, що звільнені працівники, доволі часто використовують зали судових засідань для висловлювання особистих образ та як майданчик для моральної сатисфакції. Це не дивно, оскільки місце праці для багатьох працівників, особливо, якщо трудові відносини тривали значний час, стає другим домом, а колектив, уже більше ніж просто колеги по роботі. Не можна звісно ігнорувати також і порушення норм закону роботодавцем, який користуючись своєю владою, нею зловживає. Поряд з тим, аналіз конкретних трудових спорів, які розглядаються у судовому порядку свідчить про те, що дійсно правових проблемних питань в цих спорах доволі мало. Саме тому, працівнику та роботодавцеві потрібен не суддя, а медіатор, оскільки останній не вирішує спір, а, перш за все, примирює сторони.

Вавженчук Сергій Ярославович

*доктор юридичних наук, професор, професор кафедри
трудового права та права соціального забезпечення навчально-
наукового інституту права Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАННЯ УГОД НЕДІЙСНИМИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Визнання угод недійсними в трудовому праві не перший рік гостро обговорюється в правових колах. Це пов'язане з розвитком суспільних відносин, запровадженням законодавцем нових видів трудових угод.

У цьому ключі ядром аналізу виступає зміст ст. 9 КЗпП України. Відповідно до ст. 9 КЗпП України умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. З врахуванням положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» № 2434-IX від 19.07.2022 р., наведена норма тепер стосується можливості визнання недійсними лише умов трудового договору. Тобто, предметна сфера дії ст. 9 КЗпП України Законом України № 2434-IX від 19.07.2022 р. звужена до можливості визнавати недійсними лише умови трудового договору. Таким чином поза фокусом ст. 9 КЗпП України залишається визнання недійсним інших, існуючих в трудо-правовому полі, трудових угод (в цілому або в частині): про неконкуренцію (угода про заборону найму працівника свого колишнього роботодавця (*non-solicitation agreement*)), угода про позбавлення працівника певної винагороди за участь у конкурентній діяльності (*Forfeiture-for-Competition Agreement*) тощо), односторонньої угоди про одnorазове заохочення

працівника, односторонньої угоди про грошову премію, про цінний подарунок, угоду про розірвання трудового договору, медіаційну угоду за результатами медіації у трудових спорах, договору про проведення медіації, договору про повну матеріальну відповідальність, про бригадну матеріальну відповідальність тощо [1, с. 326-327].

Неможливо заперечити той факт, що беручи до уваги теорію юридичних фактів, трудовий договір є лише одним з видів трудових угод у трудовому праві. Указане підтверджується й позицією законодавця, яка втілена в ст. 21 КЗпП України, де трудовий договір розглядається саме як вид угоди. Так, в ч.1 ст. 21 КЗпП України зафіксовано, що «Трудовим договором є *угода* між працівником і роботодавцем...» Крім цього, законодавець рясно оперує терміном «угода» в КЗпП України (статті 13, 14, 16, 21, 26, 36, 45, 49-8, 56, 84, 97, 98, 108, 159, 222-1, 247, 249, 250, 251, 252-1 та ін.), у Законі України «Про колективні договори і угоди». Утім КЗпП України не визначено види недійсних трудових угод, підстави та порядок визнання низки таких угод недійсними, презумпцію дійсності трудових угод, угод у сфері праці. Таким чином, із правового поля «випадає» цілий пласт механізму захисту, що окреслюється недійсністю трудових угод [1, с. 326-327].

Ураховуючи ст. 9 КЗпП України, недійсність умов трудових договорів залежить від того, що вони ставлять працівника в гірше становище порівняно саме із законодавством України про працю. Логічним постає питання щодо окреслення меж застосування терміну «законодавство України про працю». Одразу треба звернути увагу на те, що законодавець визначив у КЗпП України, що є законодавством про працю. Відповідно до ст. 4 КЗпП України законодавство про працю складається з: 1) Кодексу законів про працю України; 2) інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. Однак розглядуване питання не вичерпується такою нормативною формулою, адже в Кодексі чітко не визначені межі терміна «інші акти законодавства України». У цьому плані варто звернути

увагу й на рішення Конституційного Суду України, де зазначено, що терміном «законодавство», однак в розумінні ч. 3 ст. 21 КЗпП України, охоплюються лише закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети й постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України й законів України [2]. Таким чином, якщо умови трудових договорів погіршують становище працівника порівняно з: 1) КЗпП України; 2) законами України; 3) чинними міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України; 4) постановами Верховної Ради України; 5) указами Президента України; 6) декретами Кабінету Міністрів України; 7) постановами Кабінету Міністрів України, то вони є недійсними й дискусії це не викликає [1, с. 328].

Важко не помітити того, що у КЗпП України не міститься презумпція правомірності трудової угоди у тому числі трудового договору, подібна до тієї, що відображена в ст. 204 ЦК України. Виникає логічне питання якщо немає такої презумпції в КЗпП України, то як вийти з цього становища, адже зрозуміло, що угода не може існувати без фіксації такої презумпції на рівні кодексу. В цьому разі виникає потреба застосувати механізм аналогії закону та звернутися саме до ст. 204 ЦК України. Однак постає глибше питання, а саме: питання можливості та доцільності застосування цілого механізму аналогії закону (положення ЦК України, що регламентують недійсність правочинів), у зв'язку з тим що в КЗпП України відсутня ціла низка норм, які регламентують недійсність трудових угод та наслідки такої недійсності [1, с. 329].

Внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» № 2434-IX від 19.07.2022 р. зміни до

ст. 9 КЗпП України не подолали наявний правовий вакуум щодо відсутності правової регламентації та встановлення презумпції правомірності трудової угоди, щодо розширення сфери дії ст. 9 КЗпП України на інші трудові угоди та угоди у сфері праці, які згадуються у в КЗпП України. Вказане свідчить про те, що назріла доцільність правової дискусії у ключі необхідності осмислення, а можливо й переосмислення підходів до застосування такого способу захисту як визнання угод недійсними у трудовому праві, з огляду на кращі правові традиції.

Список використаних джерел:

1. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник 3-є вид. перероб та доп. Х. : Право, 2021. 592 с.
2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 9 липня 1998 р., справа No 17/81–97. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>.

Кучма Ольга Леонідівна

*доктор юридичних наук, професор, професор кафедри
трудового права та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка*

ДО ПИТАННЯ ПРО СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У РЕЗИДЕНТА ДІЯ СІТІ НА ПІДСТАВІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ГІГ-КОНТРАКТУ

Розвиток комп'ютерних технологій та впровадження їх до різних сфер життя є важливим чинником для розвитку країни. Держава на законодавчому рівні передбачила підтримку розвитку ІТ-індустрії, зокрема прийнявши Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон) [1]. При підтримці економіки (від успішного функціонування якої залежать благополуччя кожного з нас та можливості держави у різних сферах, в т.ч. і у сфері соціального захисту) не варто забувати про підтримку тих, завдяки кому економіка працює, адже саме людина є найвищою соціальною цінністю, про що зазначено і у Конституції України.

Запроваджені нові форми співпраці фізичної особи та резидента Дія Сіті викликають низку запитань щодо прав учасників правовідносин, зокрема, щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування фізичних осіб, які працюють у резидента Дії Сіті на підставі трудового договору, іншого договору.

Відповідно до статті 17 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [2] допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується у розмірі суми заробітної плати (доходу) застрахованої особи, яка є працівником або гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті, з якої фактично сплачено страхові внески, незалежно від страхового стажу.

Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [3] визначено, що 14¹. Єдиний внесок для платника - резидента Дія Сіті, який у календарному місяці відповідав вимогам, визначеним пунктами 2, 3 частини першої, пунктом 10 частини другої статті 5 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», встановлюється: а) на суму нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці», - у розмірі мінімального страхового внеску; б) на суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за гіг-контрактами, укладеними у порядку, передбаченому Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», - у розмірі мінімального страхового внеску.

Таким чином, для вищезгаданих осіб допомога по тимчасовій непрацездатності буде розраховуватись у розмірі 100 відсотків мінімальної заробітної плати, за умови, що резидент Дія Сіті фактично сплатив мінімальний страховий внесок за таку застраховану особу.

Відповідно до частини третьої статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [4] працівники та гіг-спеціалісти юридичних осіб, що перебувають у статусі резидента Дія Сіті згідно із Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», після звільнення чи припинення гіг-контракту мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі.

Також є причинно-наслідковий зв'язок між сумою, з якої сплачується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ) і сумою, з якої буде розраховуватися пенсія.

ЄСВ сплачується за рахунок роботодавця, держава вирішила підтримати роботодавця, зменшивши розмір фінансового зобов'язання по сплаті ЄСВ, одночасно зменшивши розмір соціального забезпечення осіб, які працюють у резидента Дія Сіті, чим підтримала соціальні фонди. При цьому працівники за трудовими та цивільними договорами зазнали дискримінації у сфері соціального страхування з підстави того, що їх роботодавець/замовник - резидент Дія Сіті.

Підтримка державою резидента Дія Сіті була б належною, якби різницю між ЄСВ, який мав би бути сплачений на загальних підставах і ЄСВ з мінімальної заробітної плати, до соціальних фондів заплатила держава. Тоді б і соціальні фонди отримали ЄСВ у повному обсязі і працівники резидента Дія Сіті мали право на соціальні страхові виплати, обчислені виходячи з їхнього доходу, незалежно від того, який статус був у їхнього роботодавця/замовника.

Всі зацікавлені у передових українських розробках у сфері ІТ-індустрії і достойних позиціях нашої країни на світовій арені. Тому і видатки на підтримку резидентів Дія Сіті мають бути за рахунок держави, а не за рахунок осіб, які працюють у резидента Дія Сіті на підставі трудового договору та гіг-контракту.

Список використаних джерел:

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15 липня 2021 р. №1667-IX : Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1667-20> (дата звернення 05.04.2023).

2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23 вересня 1999 р. №1105-XIV : Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1105-14> (дата звернення 05.04.2023).

3. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 липня 2010 р. №2464-17: Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2464-17> (дата звернення 05.04.2023).

4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02 березня 2000 р. №1533-III: Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1533-14> (дата звернення 05.04.2023).

Lagutina Irina

*Doctor of Legal Sciences, Professor,
Professor of Labour Law and Social Security Law Department of
National University "Odessa Law Academy"*

LEGAL REGULATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH NON-FIXED WORKING HOURS IN UKRAINE

Zero-hour contracts or employment contracts with non-fixed working hours, sometimes also known as casual contracts, as a part of the flexible labour market, are typically used where an employer needs flexibility to meet short term fluctuations in demand and also for some “on-call” work.

In casual work, “on-call” work, voucher-based work, platform work and collaborative employment employment status should be clarified and sustainable career trajectories ensured, to avoid labour-market segmentation and to support collective voice. In the digitally-enabled new employment forms, the focus could be on monitoring and control, algorithmic management and data ownership, protection and use. Ensuring adequate working time would be key in those new forms of employment where working hours tend to be too long or too short or characterised by unpredictability. Employees in employment forms subject to less integration in organisational structures could meanwhile be supported in skills development to enhance their employability [1].

It is important to note that on august 10, 2022, the Law of Ukraine dated July 18, 2022 No. 2421-IX “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the regulation of labour relations with non-fixed working hours” came into force. An employment contract with non-fixed working hours is a special type of employment contract, the terms of which do not establish a specific time for the performance of work, the obligation of the employee to perform which arises only if the employer provides the work provided for in this employment contract without guaranteeing that such work will be

provided constantly, but with compliance with the terms of remuneration provided for in Article 21-1 of the Labour Code of Ukraine.

An employment contract with non-fixed working hours must contain, in particular, information on: the method and minimum period for notifying the employee about the start of work, which should be sufficient for the employee to start performing his duties in a timely manner; the method and maximum term for notifying an employee of readiness to start work or refusal to perform it in the cases provided for by part eight of this article; intervals during which a worker may be required to work (base hours and days).

It should be taken into account that the number of contracts is subject to limitation. The number of contracts with one employer cannot exceed 10 percent of the total number of employment contracts to which this employer is a party. For example, if an employer has 36 employees under ordinary labour contracts before entering into the contract, he can conclude four contracts. Indeed, in this case, the total number of employees will be 40 people $((36 + 4) \times 10\% = 4)$ [2].

The minimum working time of an employee performing work on the basis of an employment contract with non-fixed working hours during a calendar month is 32 hours. If an employee performed less than 32 hours of work during a calendar month, he must be paid wages for at least 32 hours of working time in accordance with the terms of remuneration determined by the employment contract.

An employee can apply such a method of self-defence by an employee of his labour rights as the right to refuse to perform work, if: the employer requires work to be performed outside the basic days and hours established by the employment contract with non-fixed working hours; the employer requires the performance of work within the basic days and hours established in the employment contract with non-fixed working hours, but informed the employee about this in violation of the minimum notice periods specified in the employment contract with non-fixed working hours; the employer requires the performance of work within the basic days and hours established in the employment contract with non-fixed working hours, but the

employee is in a state of temporary disability, certified in the prescribed manner; the employer requires the performance of work within the basic days and hours established in the employment contract with non-fixed working hours, but the employee is involved in the performance of state or public duties.

Attention should be drawn that the grounds for termination of employment relations are defined by Articles 36, 38, 39, 40 and 41 of the Labour Code of Ukraine, as well as in an employment contract with non-fixed working hours, additional grounds for its termination may be established, which must be related to the employee's abilities or behaviour or other reasons economic, technological, structural or similar.

It is important to evaluate that work under zero-hour contracts is thought to have grown in recent years. Unlike a traditional contract of employment, a zero hours contract offers no guarantee of work. Many employers use such contracts to cover situations where work fluctuates, and many individuals also find this to be a suitable working arrangement. However, there has been criticism of their widespread use in the United Kingdom. Official figures show that 1,133,441 people were employed on a zero-hours contract in October to December 2022. This was the highest estimate on record and an increase of 8.5 per cent on the previous three months. Young workers, women workers and people born outside the UK are all more likely to be in zero-hours employment [3].

Work under zero-hour contracts can affect employees in a variety of ways. The lack of a guaranteed minimum number of hours worked arguably makes zero hours contracts automatically insecure. The Trades Union Congress definition of insecure work, for example, includes everybody on zero-hours contracts. The total number in “insecure work” includes: 1) agency, casual, seasonal and other workers, but not those on fixed – term contracts; 2) workers whose primary job is a zero-hours contract; 3) self-employed workers [4].

Zero-hour contracts can also impact on the psychological and mental well-being of workers due to instability and financial concerns.

However, the Dutch government set to ban zero-hour contracts. Trade union FNV is pleased that the government agreed to make permanent contracts the norm and ensure employers can't abuse flexible contracts. "Then people will no longer get stuck endlessly in poorly paid, temporary, and on-call jobs. And labour migrants will no longer be outlaws. Moreover, employers will then invest more in employees, and that will also benefit our social security [5].

The fact that collective bargaining can play a vital role in reducing casualisation, protecting vulnerable employees from abuse, to further extend collective agreements to non-standard (atypical) forms of employment, and widen collective bargaining coverage. Meanwhile, it remains unchanged that an employment contract for an indefinite period of time should be the most common type of employment agreement. It is important to note that improved motivation leads to higher productivity and a higher standard of work and is accompanied by a lack of "one-sided flexibility" of the labour market that is deemed to be fair and reasonable.

Literature:

1) Mandl I. New forms of employment in Europe—how new is new? URL: <https://socialeurope.eu/new-forms-of-employment-in-europe-how-new-is-ne>

2) Мінекономіки роз'яснило, як укласти трудовий договір з нефіксованим робочим часом. URL: <https://oblikbudget.com.ua/news/57355-minekonomiki-rozyasnilo-yak-uklasti-trudoviy-dogovir-z-nefiksovanim-robochim-chasom>

3) Zero-hour contracts hit records high. URL: <https://www.gmb.org.uk/news/zero-hours-contracts-hit-record-high>

4) CIPD. (2022) Zero-hours contracts: evolution and current status. London: Chartered Institute of Personnel and Development. URL: https://www.cipd.co.uk/Images/zero-hours-contracts-report-aug-2022_tcm18-110465.pdf

5) Cabinet set to ban zero-hour contracts, make disability cover mandatory for freelancers. URL: <https://nltimes.nl/2023/04/03/cabinet-set-ban-zero-hour-contracts-make-disability-cover-mandatory-freelancers>

Ключові слова: договір нульового робочого часу, трудовий договір із ненормованим робочим днем, працівник, трудові права.

Key words: zero-hour contract, employment contract with non-fixed working hours, employee, labour rights.

Мельник Костянтин Юрійович

*доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри
трудового та господарського права Харківського національного
університету внутрішніх справ*

НАРИСИ ІСТОРІЇ ВИНИКНЕННЯ ТА СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Використання вільної, несамостійної, найманої праці, що лежить в основі трудових відносин, можна спостерігати вже за часів Античності у Стародавніх Греції та Римі. Так, вільні громадяни цих держав працювали за наймом на державній службі, у будівництві та сільському господарстві, займалися морською справою та ремеслами. Разом з тим у ті часи основу економік держав складала невольна рабська праця. Зазначене було характерно і для періоду Середньовіччя.

На момент зародження капіталізму були створені передумови для розвитку вільної, несамостійної, найманої праці, виникнення трудового права та трудового законодавства. З початку відносини між працівником і роботодавцем з приводу застосування та оплати праці регулювалися цивільним законодавством та виникали на підставі договору наймання роботи.

Так, відповідно до Титулу VIII «Про договір наймання» Кодексу Наполеона (Цивільний кодекс Франції 1804 р.) наймання роботи є договором, унаслідок якого одна сторона зобов'язується зробити що-небудь для іншої сторони за плату, яка визначається їх угодою (ст. 1710). Відповідно до ст. 1780 Кодексу можна приймати на себе обов'язок надати свої послуги лише на строк або для виконання певної справи. Наймання послуг, здійснене без визначення його тривалості, може завжди припинитися з волі однієї з договірних сторін. Однак розірвання договору з волі лише однієї з договірних сторін може стати підставою для стягнення збитків.

Слід відзначити, що в межах Титулу VIII «Про договір наймання» Кодексу Наполеона договір наймання роботи розглядався поряд із договором наймання речей, причому останньому приділялося значно більше уваги.

Такий стан законодавства відображався і на позиціях представників цивільного права XIX — початку XX ст. Так, відомий цивіліст Д. І. Мейєр вказував на те, що не тільки за іменем, але і за самою суттю справи договір особистого найму близько підходить до найму майна. Уся різниця між ними полягає в тому, що предметом найму майна є право користування якою-небудь річчю, а предметом особистого найму — послуга однієї особи іншій, здійснення якої-небудь праці однією особою на користь іншої. Але і ця різниця між договорами у сфері економічних понять згладжується, тому поза галуззю права, в галузі економіки спорідненість між даними договорами уявляється ще більш близькою: в галузі економіки і людина має значення майна, є складовою частиною народного багатства, і тому в економічних відносинах однаково, чи здобувається право користування річчю або право користування людиною.

Окремі представники цивілістичної науки того часу відстоювали інші підходи. Так, Ф. Лотмар вказував на те, що пов'язана з працею віддача особистості повинна цінуватися вище, ніж надання речі. Нехай виконання даної роботи має економічно меншу цінність, ніж дана річ, тому що воно менше додає до майна, але за родом своїм витрата сил з боку працівника повинна ставитися вище, ніж витрата майна з боку продавця або наймодавця. Л. С. Таль зазначав: «Особливість праці, як предмета цивільного обороту, полягає в її невіддільності від особистості працівника ... людська особистість, як така, за переконанням сучасних культурних народів, не може бути предметом майнових угод ... вона за своїм етичним і соціальним значенням не повинна бути поставлена на один рівень з майновими благами...».

Регулювання відносин найманої праці в ті часи нормами цивільного права, яке встановлювало рівність сторін, ставило робітника у завідомо програшну позицію. Так, роботодавець,

володіючи засобами виробництва, в однобічному порядку диктував умови праці в договорі наймання роботи робітнику, який не мав нічого, крім своєї здатності до праці, й тому мусив погоджуватися на запропоновані умови праці. Державу ж такі відносини не цікавили, оскільки стосувалися приватноправової сфери та встановлювалися за угодою сторін.

Такий стан справ не міг довго влаштовувати робітників. З часом почали створюватися робітничі організації, які застосовували різні засоби колективного тиску на підприємців, найпоширенішим із яких був страйк. Так, одними з перших такі організації були створені в Англії та США. В середині XIX ст. в Англії була створена Національна чартистська асоціація, основною вимогою якої було обмеження робочого дня й збільшення заробітної плати. В США з 1869 р. почала діяти організація трудящих «Лицарі праці», а на початку 80-х років XIX ст. була створена Американська федерація праці.

Наприкінці XIX ст. боротьба робітників за поліпшення умов праці набула загрозливих для держав та національних економік розмахів і змусила держави приймати нормативно-правові акти у сфері праці. Перші акти трудового законодавства були спрямовані на обмеження тривалості робочого дня, збільшення заробітної плати, встановлення вихідних днів, обмеження віку прийняття на роботу.

Отже, трудове право виникло як право охорони трудових прав працівників. Традиційно в актах трудового законодавства закріплюються певні преференції для працівників як найбільш слабкої сторони трудових відносин. Це є головною відмінністю трудового права від цивільного, основою якого є рівність прав сторін.

З огляду на історію виникнення трудового права та певну близькість сфери його дії до сфери дії цивільного права окремі представники науки цивільного права ставили та ставлять під сумнів самостійність галузі трудового права. Так, М. М. Агарков ще у 1940 р. вказував на те, що трудові відносини належать до цивільного права, а радянське соціалістичне трудове право є

частиною радянського соціалістичного цивільного права. Такий підхід переважно був обумовлений прагненням М. М. Агаркова вибудувати концепцію цивільного права як галузі, що регламентує все коло майнових відносин радянського суспільства: «майнові правовідносини, — вказував вчений, — є цивільними правовідносинами».

Нині, коли принципове питання щодо самостійності трудового права в цілому знято, у науковій літературі продовжують з'являтися публікації, в яких, виходячи зі спільної приватноправової сутності цивільних і трудових відносин та певної недосконалості національного трудового законодавства, робляться висновки про взаємопроникнення цивільного і трудового права, про необхідність відновлення розподілу права на публічне і приватне, про те, що трудовий договір вичерпав себе.

У юридичній літературі, доречі вченим-цивілістом, була висловлена інша точка зору — про необхідність віднесення певних видів цивільно-правових договорів до сфери дії трудового права. Так, Д. М. Генкін у тому ж 1940 р. зауважував, що до предмета радянського трудового права повинна бути віднесена уся галузь правовідносин, основним змістом яких є праця. Тому необхідно провести перегляд низки інститутів, які відносять до цивільного права, а по суті вони є трудовими правовідносинами і тому підлягають включенню в трудове право. З цією метою необхідно зупинитися на договорі підряду (замовлення), який виконується окремим громадянином, договорі доручення і на питаннях авторського і винахідницького права.

Дана ідея знайшла свій розвиток в подальшому у працях вчених-трудовиків. Так, О. С. Пашков висловлюється за віднесення до сфери дії трудового законодавства усіх угод про працю, які передбачають виконання робіт незалежно від їх строку і форми оплати, у тому числі цивільно-правових договорів підряду і доручення. Вчений обґрунтовує це тим, що будь-яка праця, в якій би формі вона не здійснювалась, підлягає охороні з боку держави. На думку В. М. Скобелкіна, питання про сферу дії

Трудового кодексу можливо вирішити, визнавши пріоритет трудового законодавства при регулюванні відносин, пов'язаних із працею громадян.

Сьогодні трудове право і цивільне право є самостійними галузями національного права, з власним предметом і методом правового регулювання. Це переконливо доведено яскравими представниками як науки трудового права, так і цивільного права. Нині немає жодних підстав вважати трудове право частиною цивільного. Разом з тим існування різних точок зору щодо розширення або звуження сфери дії окремих галузей права, які ґрунтуються передусім на існуючих прогалинах у національному трудовому та цивільному законодавстві, є певним позитивом, оскільки це збагачує юридичну науку та сприяє вдосконаленню національного законодавства.

Вважаю, що людина, реалізуючи право на працю у будь-якій формі, повинна бути максимально захищеною, особливо в сучасних умовах економічної та соціальної нестабільності. Цьому у більшому ступені сприятиме саме трудове законодавство, яке історично виникло як законодавство, спрямоване на захист людини у сфері праці. Тому сьогодні існує нагальна потреба у розробці та прийнятті саме Трудового кодексу України, а не Закону України «Про працю». Кодексом необхідно заповнити прогалини і прибрати дублювання, які є у трудовому законодавстві, забезпечити максимально повне регулювання всіх основних аспектів трудових і пов'язаних з ними відносин та посилити вплив трудового законодавства на відносини у сфері реалізації права на працю.

Рим Олена Михайлівна

*доктор юридичних наук, професор, професор кафедри
соціального права Львівського національного університету
імені Івана Франка*

ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ

Стаття 30 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV (з наступними змінами та доповненнями) констатує, що факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України відповідно до Закону України «Про охорону праці».

Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII (з наступними змінами та доповненнями) у статті 22 «Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій» визначає, що роботодавець повинен таке розслідування організовувати та вести облік нещасних випадків. За підсумками розслідування нещасного випадку роботодавець зобов’язаний скласти 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 разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці, рішення якої є обов’язковим для роботодавця. Рішення посадової особи органу державного нагляду за охороною праці може бути оскаржене у судовому порядку.

Чинний Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві,

затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337 (далі Порядок № 337) детально та поетапно визначає процедуру розслідування нещасного випадку та вичерпно описує повноваження комісії з розслідування нещасного випадку. Ба більше, у пункті 1 цього Порядку наголошено, що ним визначено процедуру проведення розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сталися з особами, визначеними частиною першою статті 29 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». А саме, особами, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, зокрема які є резидентами Дія Сіті, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичними особами - підприємцями, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах; здобувачами професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої, післядипломної освіти, у разі залучення до будь-яких робіт під час, перед або після занять, під час занять, коли вони набувають професійних навичок, у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах. Тож висновуємо, що посилались на норми цього Положення як на обґрунтування власних вимог можуть лиш ті особи, які вважаються такими, що застраховані у системі загальнообов'язкового соціального страхування від нещасного випадку в силу закону.

Особам, які добровільно можуть застрахуватись від нещасного випадку¹, призначення, перерахування та проведення страхових виплат, надання соціальних послуг, а в разі смерті - непрацездатним членам їхніх сімей, проводяться відповідно до статей 29 - 43 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Тож їм також знадобиться акт розслідування нещасного випадку як обов'язковий до представлення документ для розгляду справ про страхові виплати (стаття 37).

Зрештою, усе наведене не перешкоджає зверненню до суду окремих осіб із позовними заявами про встановлення факту нещасного випадку на виробництві. При цьому потреба звернення до суду з метою встановлення такого факту, зумовлена здебільшого необхідністю встановлення причинно-наслідкового зв'язку між нещасним випадком та причиною інвалідності (трудовим каліцтвом), або ж причиною смерті потерпілого з метою подальшого звернення за призначення відповідних страхових виплат. В такий спосіб намагаються уникнути встановлення факту нещасного випадку на виробництві у позасудового порядку, який здійснюють спеціально уповноважені на це органи (комісії з розслідування нещасних випадків).

Дійсно, пункт 29 Порядку № 337 закріплює формулювання, що факт настання нещасного випадку на виробництві може бути встановлено у судовому порядку. В той сам час, цей же пункт наголошує, що якщо такий факт встановлено у судовому порядку і нещасний випадок не підлягає спеціальному розслідуванню, розслідування організовує підприємство (установа, організація), де стався такий випадок,

¹ Згідно з Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV (з наступними змінами та доповненнями) добровільно від нещасного випадку можуть застрахуватися члени особистого селянського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах (ч. 3 ст. 29)

або його правонаступник у разі реорганізації цього підприємства (установи, організації). У разі ліквідації підприємства (установи, організації) без правонаступника розслідування всіх нещасних випадків, факт яких встановлено у судовому порядку, проводить спеціальна комісія, склад якої визначений пунктом 15 Порядку № 337.

Таким чином, насамперед передбачено, що нещасні випадки, що сталися з працівниками під час виконання трудових обов'язків розслідуються за місцем їх настання. Для цього на підприємстві (в установі, організації) утворюється комісія з розслідування нещасних випадків, що не підлягають спеціальному розслідуванню. За умов визначених законодавством Державною службою України з питань праці та/або її територіальним органом утворюється комісія із спеціального розслідування.

Відповідно до пункту 57 Порядку № 337 рішення комісії (спеціальної комісії), зміст акта за формою Н-1 можуть бути оскаржені в судовому порядку потерпілим, членами його сім'ї або уповноваженою ними особою, територіальним органом Пенсійного фонду України, а також іншими органами, установами, підприємствами та організаціями, представники яких брали участь у розслідуванні (спеціальному розслідуванні). Отже, в судовому порядку можливо встановити факт нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом, лише в разі оскарження рішень комісії (спеціальної комісії) з розслідування нещасного випадку. Адже під час вирішення комісією (спеціальною комісією) підлягають дослідженню ті самі обставини, на які особа посилається, обґрунтовуючи заяву про встановлення факту нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом, у суді.

Розгляд такої заяви судом фактично можна тлумачити як перебирання органом судової влади функції, яку покладено на спеціально уповноважений орган, що має відповідну компетенцію. Тож заява про встановлення факту нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом, безвідносно до оскарження рішень комісії (спеціальної комісії) з розслідування

нещасного випадку не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства, оскільки законодавство передбачає позасудову процедуру підтвердження факту нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом, визначає орган, який уповноважений ухвалювати таке рішення, встановлює алгоритм відповідного розслідування.

Перекладання на суд функцій такого органу суперечило б вимогам закону, створило б умови для уникнення встановленої законодавством процедури розслідування нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом, та поставило б у нерівні умови осіб, які дотримуються цієї процедури. Проте особа, яка не згодна із рішенням уповноваженого органу (комісії/спеціальної комісії), не позбавлена права звернутися до суду з метою оскарження такого рішення.

Синчук Світлана Миколаївна

*доктор юридичних наук, професор, професор кафедри
соціального права Львівського національного університету
імені Івана Франка*

УШКОДЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЧЕРЕЗ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ

Одним із способів захисту прав працівника відповідно до ст. 16 ЦК України є відшкодування моральної (немайнової) шкоди [1]. Застосувавши диспозицію ст. 1167 ЦК України на відносини відшкодування потерпілому працівнику моральної шкоди, вбачається, що завдана неправомірними рішеннями, діями та бездіяльністю шкода відшкодовується роботодавцем, з вини якого вона настала. Сутність та межі моральної шкоди у об'єктивному її сенсі визначено ст. 237-1 КЗпП України [2], яка передбачає можливість відшкодування роботодавцем працівнику моральної шкоди за сукупності декількох правових підстав, як-то: 1) порушення законних прав працівника, тобто шкода завдана в межах трудових правовідносин; 2) наявності факту ушкодження здоров'я працівника; 3) наявності наслідків, які відображені у моральних стражданнях, втраті нормальних життєвих зв'язків та вимагають додаткових зусиль для організації свого життя працівником. Доведений потерпілим працівником у судовому порядку обсяг моральної шкоди визначатиме суб'єктивні критерії такої шкоди.

У літературі з трудового права пропонується наукова дефініція “способів захисту порушених суб'єктивних трудових прав та законних інтересів особи”. Це – дії зобов'язаної особи на користь правоможної особи, що здійснюються в межах заявлених правоможною особою вимог задля запобігання або припинення порушення її трудових прав та законних інтересів [3, с. 223].

Правоможною особою у правовідносинах зазначеного виду виступатиме потерпілий працівник. Таким є: особа, яка зазнала впливу небезпечного виробничого фактору чи середовища, що стався у процесі виконання нею трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду її здоров'ю або настала смерть.

Здійснюючи право на захист потерпілий працівник звертається до зобов'язаної особи або до суб'єкта, уповноваженого здійснювати захист з вимогою про застосування способів захисту. Відшкодування моральної шкоди у грошовій формі є компенсаційним способом захисту потерпілого працівника, оскільки спрямоване на компенсацію йому моральних страждань, заподіяних порушенням трудових прав та інтересів шляхом покладення на роботодавця відповідних обов'язків [3, с. 231].

Обов'язок відшкодування моральної шкоди є прямим, хоча й безумовним, наслідком трудових правовідносин та виникає між працівником й роботодавцем.

У механізмі відшкодування моральної шкоди роботодавцем важливим є питання визначення поняття «ушкодження здоров'я працівника» як передумови юридичної відповідальності роботодавця. Трудовим законодавством визначено поняття «каліцтво та інші ушкодження здоров'я» (ст. 173 КЗпП України). У ст. 1 Закону України «Основи законодавства про охорону здоров'я» законодавцем легалізовані дефініції «здоров'я», «стан здоров'я», «обмеження життєдіяльності» [4]. Водночас абз. 5 ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» містить поняття «втрата здоров'я» у взаємозв'язку зі стійкою втратою працездатності особи [5]. Такою визначено: наявність хвороб чи фізичних дефектів, які призводять до фізичного, душевного і соціального неблагополуччя особи.

У п. 1.5. Порядку встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно

ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків [6], закріплено, що за наявності у потерпілого наслідків однієї травми чи професійного захворювання ступінь втрати професійної працездатності у відсотках визначається з урахуванням Критеріїв встановлення ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків. А відповідно до правової позиції Великої Палати Верховного Суду, від 20.11.2019 у справі 210/3177/17 право працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок професійного захворювання, настає з дня встановлення йому МСЕК стійкої втрати працездатності [7]. Тож, ушкодження здоров'я працівника, як наслідок порушення його права належні, безпечні та здорові умови праці, та правова умова звернення його за відшкодуванням моральної шкоди, повинно мати стійкий характер, засвідчуватися належно зафіксованим фактом стійкої непрацездатності особи.

Аналізуючи змістовний взаємозв'язок норм Законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [8] та «Про охорону праці» [9], бажано наголосити, що тимчасова непрацездатність особи є правовою підставою виплати страхової виплати потерпілому працівнику та може мати не менш значні підстави для відшкодування моральної шкоди потерпілому працівнику. Вважаємо, що ушкодження здоров'я (втрата здоров'я) в контексті критерію визначення правового статусу потерпілого працівника потребує чіткого законодавчого визначення з урахуванням можливості отримання моральної шкоди і обставинами тимчасового характеру ушкодження здоров'я.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.
2. Кодекс законів про працю України : від 17.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.

4. Основи законодавства про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>.

5. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 06.10.2005. № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>.

6. Порядок встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня втрати професійної працездатності у відсотках працівникам яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.2021. № 420. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1387-12#Text>.

7. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 20.11.2019 у справі 210/3177/17. URL: <http://surl.li/ezhxf>.

8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>.

9. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

Сімутіна Яна Володимирівна

доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права, Інститут держави і права імені В.М.Корецького НАН України

ДО ПИТАННЯ СУДОВОГО ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У правовій доктрині під поняттям колективні трудові спори (конфлікти) прийнято розуміти «неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються в установленому законом порядку»².

Колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних, характеризуються колективним характером, який виявляється в тому, що одна зі сторін спору – працівники – пов'язані організаційною єдністю, тобто є членами трудового колективу, профспілки і т. ін., колективним характером вимог та специфікою предмету розбіжностей.

Предметом колективних трудових спорів, виходячи зі змісту абзаців «а», «б» статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», є, зокрема, розбіжності щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди. У таких випадках суб'єктивні права ще не встановлені, вони тільки встановлюються на майбутнє, а відтак і не може

² Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 259.

виникнути юридичний спір з приводу захисту порушеного трудового права. Отже, колективні трудові спори щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди — це спори, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін колективних трудових правовідносин, і для їх вирішення застосовуються примирно-посередницькі процедури, зокрема, відповідно до абзацу першого статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вирішення таких спорів передбачено примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, - трудовим арбітражем.

Також предметом колективних трудових спорів, виходячи зі змісту абзаців «в», «г» статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», може бути виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень або невиконання вимог законодавства про працю. Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) з цих питань відповідно до абзацу третього статті 7 вказаного Закону, здійснюється трудовим арбітражем.

У зв'язку з цим, варто звернути увагу на існування у доктрині трудового права поділу трудових спорів на спори про право і спори про інтерес.

Трудові спори про інтерес стосуються невирішених розбіжностей щодо встановлення прав і обов'язків під час укладення нових колективних договорів і угод чи внесення змін до чинних. Тобто трудовий спір про інтерес породжується не існуючими правами, а інтересом однієї сторони створити таке право шляхом включення його до колективного договору, угоди і незгодою на це іншої сторони.

Трудові спори про право стосуються невирішених розбіжностей щодо реалізації чи виконання вже існуючих трудових прав та обов'язків, встановлених законами, нормативно-правовими актами з питань трудових правовідносин, колективними договорами і угодами, нормативними актами

роботодавця, трудовими договорами (контрактами), а також щодо тлумачення змісту колективних договорів і угод, трудових договорів (контрактів).

Чинне законодавство передбачає розгляд колективних трудових спорів у спеціальному позасудовому порядку, а саме примирною комісією чи трудовим арбітражем із залученням незалежних посередників та представників НСПП. Примирення є таким способом вирішення колективного трудового спору, який не тільки дозволяє забезпечити обмін інформацією між сторонами спору, але й сприяє створенню умов для зближення двох позицій. Серед інших переваг позасудового способу можна назвати й оперативність вирішення спору та досягнення консенсусу між його сторонами, який є, до певної міри, запорукою подальшого добровільного виконання ухваленого рішення.

До основних принципів вирішення колективних трудових спорів, закріплених в актах МОП, слід віднести такі:

- суперечки, що випливають із тлумачення колективного договору, підлягають урегулюванню в порядку, встановленому між сторонами або в законодавстві згідно з тим, який спосіб відповідає наявним у певній країні умовам (пункт 7 Рекомендації МОП № 91);

- принцип доступності добровільного примирення. Процедура добровільного примирення відповідно до умов кожної держави має бути доступною з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів у промисловості між роботодавцями і працівниками (пункт 1 Рекомендації МОП № 92);

- принцип паритетності представництва сторін. Відповідно до п. 2 Рекомендації МОП № 92 там, де процедура добровільного примирення діє на спільній основі, в ній має брати участь рівна кількість представників роботодавців і працівників;

- принципи безоплатності та оперативності. У пункті 3 Рекомендації МОП № 92 передбачено, що процедура примирення має повинна бути безоплатною та оперативною; час, відведений на процедуру державним законодавством, має бути встановлено

завчасно і зведено до мінімуму. Слід забезпечувати невідкладне проведення процедури як з ініціативи будь-якої зі сторін трудового конфлікту, так і з ініціативи органу добровільного примирення, виходячи з його статусу.

Згідно з частиною 3 статті 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту), працівники можуть розпочати страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, право на який гарантується статтею 44 Конституції України.

Нормами Закону України «Про колективні трудові спори (конфлікти)» на сьогодні передбачено лише два випадки, в яких колективний трудовий спір може бути вирішений у судовому порядку, а саме:

- за заявою роботодавця про визнання страйку незаконним (стаття 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

- за заявою Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених статтею 24 цього Закону, і коли сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (стаття 25 Закону).

Разом з тим, правом на звернення до суду у разі порушення роботодавцем умов колективного договору, угоди на сьогодні наділені профспілки. Так, згідно з частиною 4 статті 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки,

їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду. Також судовий порядок розгляду спорів передбачений у випадках невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок (частина 4 статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

З огляду на вище наведене, можна зробити такі висновки.

1. Колективні трудові спори *щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди*, на нашу думку, не мають ознак юридичного спору. У таких випадках суб'єктивні права ще не встановлені, вони тільки встановлюються на майбутнє, а відтак і не може виникнути юридичний спір з приводу захисту порушеного трудового права. Відтак, колективні трудові спори щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди — це спори, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін колективних трудових правовідносин, і для їх вирішення застосовуються примирно-посередницькі процедури. Відповідно, оскільки за своєю природою вказані вище колективні трудові спори не є юридичними спорами, можна стверджувати, що юрисдикція судів на них не поширюється.

2. Колективні трудові спори, *предметом яких є виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень або невиконання вимог законодавства про працю*, на нашу думку, носять ознаки юридичного спору, адже такі спори стосуються невирішених розбіжностей щодо реалізації чи виконання вже існуючих трудових прав та обов'язків, встановлених законами, нормативно-правовими актами з питань трудових правовідносин, колективними договорами і угодами, а також щодо тлумачення змісту колективних договорів і угод.

3. Виходячи з існуючих міжнародних стандартів та загальноприйнятої світової практики, вирішення колективних трудових спорів передбачає ухвалення взаємоприйнятних домовленостей між його сторонами спеціальними органами, які або формуються безпосередньо з представників сторін, або із залучених сторонами за їхньою згодою фахівців, експертів та інших осіб, які вирішують спір шляхом примирно-посередницьких процедур. Відтак, на нашу думку, для вирішення колективних трудових спорів про інтерес має зберігатися спеціальна позасудова процедура. Водночас, враховуючи положення частині 2 статті 124 Конституції України, згідно з якими юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір, а також те, колективні трудові спори про право (щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень або невиконання вимог законодавства про працю) є, по суті, юридичними спорами, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» потребує удосконалення, зокрема, в частині надання сторонам колективного трудового спору, предметом яких є виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень або невиконання вимог законодавства про працю, права на звернення до суду для його вирішення.

Щербина Віктор Іванович

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ПРАКТИЧНА РОЛЬ ФУНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ

Трудове право, яке регулює відносини у сфері праці, повинно ґрунтуватися на конституційному положенні про те, що людина є найвищою соціальною цінністю, а значить, на повазі і ставленні до людини як особистості, і має бути таким, щоб кожен член суспільства одержав правову можливість реалізувати свої здібності до праці і виявити якнайповніше успішність і талант.

Оскільки через функції виражаються найбільш суттєві властивості трудового права як регулятора суспільних відносин, то їх поняття необхідно розкривати через встановлення і реалізацію норм трудового права, тобто через способи виявлення активності права. Визначаючи поняття «функція права», треба опиратися на семантичну основу терміна «функція», якою є поняття «діяльність». Складовими поняття «діяльність» є слова «дія», «сукупність дій», та «вплив».

Встановлення і реалізація правових норм у суспільних відносинах, безумовно поєднує такі категорії, як функції трудового права, діяльність трудового права та правовий вплив, бо основною і визначальною властивістю права є нормативність. У переважній більшості визначення поняття «функції права» є один суттєвий недолік, а саме те, що характеристика цього поняття обмежується лише статичною складовою – встановленням норм права.

Встановлення норми права – це первісний найважливіший різновид вияву сутності права як регулятора суспільних відносин, перший спосіб виявлення активності права,

але без реалізації норм трудового права, без другого способу виявлення активності права, не можна побачити дію права, його функціонування, розкриття його можливостей, втілених у нормах права, у суспільній дійсності – правовідносинах. З'ясування розбіжностей між можливостями, закріпленими в нормі, та дійсністю, вираженою в правовідносинах, дає можливість говорити про дієвість права.

Ефективність правового регулювання – це категорія, яка об'єднує функцію й завдання, принципи і метод та характеризує функцію права як діяльність права з впорядкування суспільних відносин, тобто результативність діяльності права. Тільки під час реалізації норми можна з'ясувати, чи здатна вона врегулювати суспільні відносини, чи адекватно до конкретної ситуації визначено її зміст, чи має норма збудники мотивації до її виконання.

Мета трудового права включає суспільну і власне юридичну складові. Суспільна мета трудового права – консолідація суспільства через об'єднання зусиль працівників, роботодавців і державної влади, їх згуртування задля досягнення високого рівня добробуту громадян України. Юридична мета трудового права – це впорядкування нормами права суспільних відносин, що виникають із приводу застосування здібності людини до праці, а також відносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими. Завдання трудового права формулюються з урахуванням суспільної і власне юридичної мети цієї галузі права та повинні відображати реалії соціально-економічного стану країни і стимулювати прогресивний розвиток відносин у сфері праці. Спрямованість впливу права визначається його завданнями. Тільки відповідність завдань і функцій права призведе до бажаного результату – ефективного правового регулювання суспільних відносин. Невірно визначена спрямованість впливу права передбачає те, що увага законодавця зосередиться на продукуванні нормативного матеріалу із символічним ефектом, а вся сила правового регулювання буде

направлена в нікуди. При цьому, значимість права, для суб'єктів відносин буде мінімальною.

Мета і завдання трудового права обумовлюють його призначення, із них же логічно витікають основні напрямки його впливу. Суспільна спрямованість впливу трудового права забезпечує вирішення ряду завдань економічного, соціального, психологічного, виховного та управлінського характеру. Власне юридична спрямованість впливу трудового права вирішує завдання, що стоять перед ним як самостійною галуззю. Це регулювання та охорона суспільних відносин, що складають його предмет.

Реалізація норм права – це важлива складова характеристики функцій права. Реалізацію норм права треба розглядати, як другий прояв сутності права бути регулятором суспільних відносин. Це другий спосіб виявлення активності права. Реалізація норм дозволяє побачити ефективність як окремої норми, так і їх певної сукупності. Тільки під час реалізації норми можна з'ясувати, чи здатна вона врегулювати суспільні відносини, чи адекватно до конкретної ситуації визначено її зміст, і чи має норма збудники мотивації до її виконання. Через дію права, його функціонування, реалізацію розкривається перехід його можливостей, втілених у нормах права, до суспільної дійсності – правовідносин. З'ясування розбіжностей між можливостями, закріпленими в нормі, та дійсністю, вираженою у правовідносинах, дає можливість говорити про дієвість права. Тому особливу увагу необхідно приділяти вирішенню проблеми ефективності реалізації норм трудового права, через які забезпечується вияв таких його властивостей, як-от: загальнообов'язковість, примусовість та дієвість.

Пропонуємо таку схему розкриття сутності функцій права, як одного з найважливіших правових явищ: право (засіб досягнення соціальної мети) – функція (діяльність, що виражається як вплив норм права) – вплив норм права (зумовлюється змістом цих норм) – об'єкт впливу (суспільні

відносини, їх групи, частини або сторони) – соціальний результат (найважливішим для права є власне юридичний результат) – правовідносини (якісно новий рівень суспільних зв'язків).

Виходячи з цього, функції трудового права треба визначати як діяльність трудового права з ефективного впорядкування і врегулювання відносин, пов'язаних із використанням здатності людини до праці, шляхом встановлення і реалізації на основних (магістральних) напрямках норм права.

Дибань Максим Петрович

*доцент кафедри цивільного права і процесу юридичного
факультету Національного авіаційного університету*

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ЕТАПІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Дотримання трудового законодавства про працю в процесі реалізації права на працю, зокрема на етапі виникнення індивідуальних трудових правовідносин – укладання трудового договору, в багатьох аспектах є визначальним фактором демократизації та стабільності трудових правовідносин, а також запорукою сумлінності, узгодження інтересів сторін у подальшому перебігу трудових правовідносин. Але відсутність ефективного правового механізму регулювання виникнення трудових правовідносин щодо дотримання гарантій, як засобів забезпечення прав особи при укладанні трудового договору, призводять до порушень роботодавцями трудових прав осіб, які влаштовуються на роботу.

Насамперед, обмеження прав та інтересів осіб, які прагнуть укласти трудовий договір відбувається на початковому етапі досягнення згоди про укладання трудового договору, а саме коли роботодавець відмовляє особі у прийнятті на роботу без законних підстав. У законодавстві такі дії роботодавця дістали назву «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». В ст.22 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпПУ) встановлена імперативна вимога про заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Відповідно якої: «Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством» [1]. Як бачимо, згідно законодавства про працю допускається відмова у прийнятті на

роботу на підставі вікових, професійно-кваліфікаційних (рівень освіти), медичних (стан здоров'я) критеріїв, при цьому в КЗпПУ не розкривається правовий зміст понять «обґрунтована відмова у прийнятті на роботу» та «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу».

Розглядаючи вказане питання, О.І. Процевський справедливо зазначає, що: «Обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу буде вважатися у тому випадку, коли професійні і ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує» [2, с. 40]. В.В. Жернаков висловлює точку зору, що: «Обґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу, варто вважати відмову, яка зумовлена відсутністю вакансій на підприємстві, в установі, організації; відсутність у претендента якостей необхідних для виконання роботи (професії, освіти, кваліфікації, досвіду роботи; наявність прямих обмежень, встановлених у нормативних актах)» [3, с.70]. Погоджуємося, що лише професійні якості особи (відсутність відповідної освіти, необхідної для виконання трудових обов'язків), стан здоров'я (якщо робота протипоказана за станом здоров'я), в окремих випадках, визначений законодавством вік можуть бути підставою для законної обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Чітке розуміння сутності обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу дозволить визначити зміст поняття «необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу» як виду порушення трудових прав працівників. Імперативний зміст ст.22 КЗпПУ щодо заборони будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання, дозволяє констатувати, що «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» – це фактично дискримінація особи за визначеними в законодавстві ознаками.

На підставі проведеного аналізу порушень трудових прав працівників у частині необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, ми прийшли до наступних висновків: чинне законодавство про працю України, зокрема ст.22 КЗпПУ не містить чіткого визначення понять «обґрунтована відмова у прийнятті на роботу» та «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Це призводить до неправомірних перепон у реалізації права особи на укладання трудового договору на конкретному підприємстві, установі, організації. На нашу думку, за змістом ст.22 КЗпПУ, під «обґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу» варто розуміти відмову роботодавця особі в укладенні трудового договору на підставі невідповідності працівника віковим, професійно-кваліфікаційним та (або) медичним вимогам, визначеним законами». Таким чином, встановлення можливості визначення вікових, професійно-кваліфікаційних, медичних критеріїв лише законами, вказуватиме на заборону розширення цих вимог в підзаконних нормативно-правових актах.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 *ВВР*, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
2. Процевський О.І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу: Електронний ресурс - Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc...10/Proceviskiy_O.pdf с.37-46
3. Жернаков В.В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / В.В. Жернаков // Предпринимательство, хозяйство и право.- 2000.- №7.- С.68-71.

Ключові слова: трудовий договір, обґрунтована відмова у прийнятті на роботу, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, працівник, трудові правовідносини.

Key words: employment contract, justified refusal to hire, unjustified refusal to hire, employee, labor relations.

Кметик Христина Володимирівна

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права і
процесу Юридичного факультету
Національного авіаційного університету м. Київ*

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

Медіація як інструмент альтернативного вирішення спорів (англ. Alternative Dispute Resolution – ADR) виникла під час великої депресії в США в 1930-х роках як спосіб вирішення сімейних та трудових конфліктів. Завдяки медіації були зупинені тривалі масштабні страйки. На сьогодні медіація зарекомендувала себе як ефективний спосіб вирішення спорів в більшості країн світу практично у всіх сферах життя [1].

Саме поняття медіації не є новим для України, проте український бізнес досить рідко нею користувався на відміну від бізнесу, що працює в європейських державах, адже там медіація є одним із найшвидших та відносно недорогих способів вирішення спорів. Така недовіра до ефективності медіації з боку українського бізнесу, передусім, була зумовлена відсутністю закону, який би врегульовував процедуру та її наслідки. Крім того, за відсутності закону залишався невизначеним статус медіатора та його роль в процесі вирішення конфлікту.

16 листопада 2021 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про медіацію» № 1875-IX (надалі – Закон про медіацію) [2], який має поставити крапку в цій невизначеності і надати бізнесу додатковий інструмент для врегулювання спорів. Зазначимо деякі позитивні, на нашу думку, нововведення Закону про медіацію:

– медіація – це чітко визначені правила процедури. Закон про медіацію визначає її як позасудову процедуру вирішення спору чи конфлікту шляхом переговорів, яка застосовується виключно за взаємною згодою сторін

спору. Проводить таку процедуру спеціально підготовлена нейтральна особа – медіатор (чи декілька медіаторів), який повинен бути неупередженим та допомагати сторонам конфлікту досягати порозуміння та проводити переговори. Завершується медіація укладанням, як правило, письмової угоди між сторонами, що фіксує результат їхніх домовленостей, а також наслідки їх невиконання;

- медіатор допомагає прийняти рішення, але не впливає на процес його прийняття. Головна особливість і відмінність медіації від інших способів вирішення спору – це її максимальна автономність, конфіденційність та добровільність, адже рішення як результат вирішення конфлікту виходить не від медіатора (або судді чи арбітра, як у звичних процедурах вирішення спору), а від сторін конфлікту, та викладається в угоді сторін спору за результатами медіації. Сторони самі визначають, які способи, строки, умови врегулювання конфлікту будуть досягнуті;

- медіація охоплює широке коло справ. Закон про медіацію вносить зміни до ряду кодексів, які передбачають можливість використовувати медіацію при вирішенні широкого спектру спорів, за умови, що сама процедура не зачіпає прав та інтересів третіх осіб, не задіяних в медіації. До таких спорів чи конфліктів можна віднести і суперечки з контрагентами, партнерами, акціонерами, найманими працівниками, і навіть спори з державними органами;

- медіація – це дешевше й менш агресивно, ніж суди. Медіація – доволі гнучкий інструмент вирішення бізнес-конфліктів. Він дає змогу сторонам зекономити час та кошти, а також допомагає зберегти добрі ділові стосунки і можливість подальшої співпраці. Цього значно рідше можна досягти, вирішуючи спір в суді чи арбітражі, де використовуються агресивніші тактики;

- медіація – це справа добровільна та конфіденційна. На відміну від суду та арбітражу, медіація – абсолютно добровільна процедура вирішення спору між

сторонами, які не лише за взаємною згодою призначають медіацію, але і в будь-який момент можуть відмовитися від участі в ній (наприклад, якщо в ході перемовин сторона розуміє, що конфлікт не можна врегулювати шляхом досягнення взаємних домовленостей). Ще одна перевага медіації – її конфіденційність, яка не притаманна судам чи й до певної міри арбітражу. Зокрема, Закон про медіацію визначає, що якщо одна сторона повідомляє медіатору конфіденційну інформацію, він не може розкрити таку інформацію іншій стороні без згоди сторони, яка її повідомила. І це дуже зручно, коли, наприклад, сторона хоче надати медіатору докази своєї платоспроможності, але не хоче, щоб опонент бачив фінансові документи;

– медіація – це результат, який влаштує всіх. Ключовою перевагою медіації є досягнення компромісного рішення, яке влаштовуватиме обидві сторони. Такий компроміс досягається виключно шляхом розгляду спору під різними кутами та з різних аспектів, а не вузько та в межах заявлених вимог, як це роблять суди. Медіатор стримує ескалацію негативних емоцій у сторін, перетворюючи суперечку на перемовини, а спір – на компроміс.

Однак в Законі про медіацію містяться й положення, якими можуть скористатися недобросовісні сторони конфлікту. Наприклад, проведення медіації не впливає на перебіг позовної давності. Це передбачає певний ризик для потенційного позивача, адже може виявитись, що поки сторони перебували у процесі переговорів та в медіації, які зрештою нічим не завершилися, сплив строк, в рамках якого особа могла звернутись до суду за захистом свого права [3].

Медіація дозволяє скоротити навантаження на судову систему та судові витрати, строки розгляду справ та відсоток оскаржуваних рішень, негативне навантаження на суд та його учасників та загалом соціальне напруження в суспільстві. Проте, перш ніж приймати пропозицію про проведення медіації від іншої сторони конфлікту, варто уважно зважити всі потенційні ризики для себе та постаратися з'ясувати, чи справді вона має на

меті врегулювати спір, чи в даному випадку медіація – лише легалізована відстрочка виконання обов’язку.

Список використаних джерел:

1. Як працює медіація та відновне правосуддя. URL: <https://www.prostir.ua/?library=yak-pratsyuje-mediatsiya-ta-vidnovne-pravosuddya> (дата звернення: 24.04.2023).

2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 24.04.2023).

3. Ганзієнко Д. Топ-10 фактів про закон про медіацію: що бізнесу варто про нього знати. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/11/24/680063/> (дата звернення: 24.04.2023).

Луценко Олена Євгенівна

*кандидат юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри
трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ПОШИРЕННЯ ДІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА НА «НЕТРУДОВІ»³ ВІДНОСИНИ

Відповідно до ст. 3 КЗпП України «законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами». Разом з цим, нормотворець визначає у ч. 2 та 3 цієї ж статті особливості регулювання трудових відносин певних категорій працівників, а в ч. 4 наводить виняток, коли дія КЗпП України не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті. Однак при цьому дія безлічі окремих приписів та гарантій визначених саме законодавством про працю поширюється на осіб, які не перебувають у трудових відносинах, йдеться, приміром, про тих же гіг-працівників, військовослужбовців, самозайнятих та ін.

Вважаю, що поширення дії норм трудового права на «нетрудові» відносини повинно оцінюватися позитивно. Можна виокремити принаймні три основні причини експансії трудового права, які й визначають, там би мовити, легітимність цього явища. Перша – це необхідність адаптації національного правопорядку до стандартів, що впливають з міжнародного права та права ЄС. Ці стандарти передбачають необхідність розширення захисту в сферах здоров'я та безпеки на роботі,

³ У цих тезах під «нетрудовими» відносинами авторка розуміє усі інші відносини, які за своєю сутністю не є трудовими. Авторка в жодному випадку не вводить у науковий обіг новий вид таких відносин як «нетрудові», а використовує цю категорію лише як узагальнюючу.

недискримінації, а також соціального захисту для осіб, які працюють за межами трудових відносин. Друга причина такої тенденції полягає в тому, що законодавець забезпечує відповідність положень чинного регулювання відносин, пов'язаних із використанням праці Конституції України. Цей акт передбачає низку захисних заходів, які адресовані не тільки працівникам, які перебувають у трудових відносинах, а й іншим працюючим особам. Для прикладу можна навести конституційні гарантії у сфері: права на безпечні та здорові умови праці (ч. 4 ст. 43); право на соціальний захист (ст. 46); право на рівні можливості у працевлаштуванні і просуванні по службі (ч. 2 ст. 43); право на рівну оплату за працю рівної цінності (ч. 4 та 7 ст. 43) та свобода об'єднання профспілок та участі (ч. 3 ст. 36) та ін. Третім важливим аргументом на користь поширення дії певних трудо-правових приписів на тих, хто займається оплачуваною роботою поза трудовими відносинами, є потреба забезпечити їм подібний стандарт захисту, якщо вони забезпечують роботою (послугами) в умовах, аналогічних працівникам, які перебувають у трудових відносинах. Тому, як зазначається у зарубіжній літературі, це повинно мати місце, зокрема, до тих підрядників, які пов'язані з організацією, що має відносно стійкий організаційно-правовий зв'язок (договір, укладений на строк щонайменше 6 місяців) на основі економічної залежності, але у цьому контексті важливою буде як раз підпорядкованість, залежність [1, с. 45].

Не ставлячи під сумнів легітимність правового захисту, гарантованого законодавцем для осіб, які здійснюють оплачувану роботу поза межами трудових відносин, все ж їх правовий статус у цьому відношенні має бути критичним оцінено. *De lege lata* можна спостерігати відсутність системності та комплексного підходу до цього питання з боку законодавця. Маємо справу з випадковістю та фрагментарністю прийнятих правових рішень, адже зміни у цій сфері часто робляться *ad hoc*, без узгодженої та продуманої концепції, в тому числі під впливом політичних чинників.

До речі, у зарубіжній практиці часто законодавець намагається на цивільні відносини поширити гарантії, які притаманні трудовим відносинам. Приміром, у Польщі законодавчого регламентування набув підхід за якого гарантії щодо мінімальної погодинної ставки поширюються на цивільно-правових контрагентів. [1, с. 43]. Але тут цікавим є ще й те, що коли законодавець розширює суб'єктну сферу захисту в аспекті мінімальної заробітної плати взагалі не враховується критерій економічної залежності від роботодавця, який в наведеному випадку з огляду на характер захисту та вид винагороди є вирішальним. Такий критерій для застосування гарантій трудово-правового захисту щодо працюючих не за трудовим договором міститься в законодавстві деяких європейських країн, наприклад, в Іспанії, ФРН та Італії. Польський законодавець не бачить критерію економічної залежності взагалі як передумови обсягу надання трудових гарантій для осіб, які виконують оплачувану роботу поза трудовими відносинами.

У цьому контексті вітчизняними науковцями, практиками та законодавством й досі не вирішено питання про обсяги та межі (сферу) поширення дії певних норм трудового права на так звані «нетрудові» відносини. У зв'язку з цим, у науці трудового права має бути знайдено відповідь на фундаментальне питання: якою мірою законодавство про працю слід поширювати на правову охорону на осіб, які здійснюють прибуткову діяльність поза трудовими відносинами, та які критерії мають враховуватися при визначенні меж поширення трудового права в таких ситуаціях? Чи потрібно застосовувати приписи трудового права, які мають охоронний характер (що є взагалі основою виникнення і розвитку цієї галузі права) однаковою мірою як до працівників, які є менш економічно захищеними в майновому та організаційному аспекті та, які є стороною трудових правовідносин і перебувають у підпорядкованості у роботодавця, так і на «нетрудові» (особливо цивільні) відносини? Ці питання є ключовими, бо наразі в законодавстві та на практиці немає визначеності, а відтак наявний хаос, коли та які приписи маємо застосовувати, бо в

одних випадках законодавець унормовує через встановлення негативного підходу – як у випадку з гіг-працівниками, – коли категорично визначено про *непоширення* законодавства про працю, а в інших випадках визначається, що законодавство про працю *поширюється* тільки, якщо не врегульовано відповідним спецзаконом певні питання, приміром, як у випадку із державними службовцями (ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу» [2]).

Список використаних джерел:

1. Tomasz Duraj, The Limits of Expansion of Labour Law to Non-labour Forms of Employment— Comments de lege lata and de lege ferenda / *In the book: News Forms of Employment Current Problems and Future Challenges*, 2020. 386 p.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43

Наньєва Марія Іванівна

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Конституція України гарантує громадянам право на працю та захист від незаконного звільнення. Взагалі, інститут припинення дії трудового договору є одним із найважливіших у галузі трудового права, особливо під час дії воєнного стану, коли зростає кількість судових спорів щодо визнання таких звільнень незаконними.

Питання порядку звільнення працівника врегульовано Кодексом законів про працю України та Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року. Указаним Законом було визначено особливості трудових відносин під час війни, в тому числі щодо питання звільнення. На період воєнного часу Закон має пріоритет над положеннями Кодексу, але обмежений термін дії, що означає, що після закінчення воєнного стану ми повернемося до положень КЗпП України, який буде діяти в повній мірі.

Також, цікавим є те, що зазвичай, обмеження, що стосуються трудової сфери більш застосовуються до працівника, але з прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавцям необхідно дуже обережно діяти, адже вказаний законодавчий акт містить багато обмежень або спірних положень саме для роботодавця, що може призвести у майбутньому до невирішених або неправильно прийнятих рішень і, як наслідок, захисту своїх інтересів працівниками у судовому порядку.

За загальним правилом у КЗпП України встановлений вичерпний перелік можливих підстав для звільнення працівника

з ініціативи власника, що є однією з важливих юридичних гарантій, яка забезпечує стійкість трудових відносин.

У юридичній літературі підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця поділяють на декілька груп. Так, до першої групи відносять підстави розірвання, що не перебувають у будь-якій залежності від винних, протиправних дій працівника. Інші підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця становлять другу групу, і вони безпосередньо пов'язані з неправомірними діями працівника [1, с.10].

Щодо звільнення працівників, то під час дії воєнного стану відбувається багато ініціатив саме з боку роботодавця, адже не з'явилося жодних нових підстав для звільнення крім тих, що були зазначені у КЗпП. Догана та звільнення – це дисциплінарні стягнення, для застосування яких необхідно дотримуватися певної процедури. Наприклад, при прогулі необхідно затребувати пояснення працівника. Наразі, повноцінно, багато працівників не може надати таких пояснень, а без надання такого пояснення звільнення буде вважатися незаконним.

Взагалі, потрібно зазначити, що відбулося багато нововведень у сфері трудових відносин під час воєнного стану. Так, наприклад, Закон дозволяє роботодавцю змінити істотні умови праці без попередження працівника за два місяці. До прийняття Закону про будь-які зміни працівника необхідно було повідомляти з додержанням певної процедури. Наразі, роботодавець, окрім того, що не зобов'язаний дотримуватись строків про попередження також може повідомити працівника в будь-який доступний спосіб. На нашу думку, це може призвести до зловживань з боку роботодавця.

Проблема обміну документами стосується і працівників також. Наприклад, якщо документи або заява були надіслані за допомогою месенджерів, то в подальшому для захисту своїх прав роботодавцю рекомендується зробити скрін такої переписки, бажано щоб надіслані документи надходили з номеру який вказаний в особовій справі працівника, в месенджері необхідно

мати можливість ідентифікувати працівника. Також працівник може надіслати аудіозвернення, тобто заяву але в аудіоформаті, що можна буде зберегти як доказ, якщо з'явиться необхідність надання доказів у суді.

Ще одними із нововведень було те, що роботодавцю дозволяється встановлювати випробування для усіх працівників. КЗпП встановлював заборону випробування для деяких категорій працівників [2]. Також нововведення у законодавстві стосувалися і укладення строкових трудових договорів з усіма категоріями працівників. КЗпП містив також певні обмеження. Але, можна сказати, що таким чином заміщують нехватку трудового потенціалу в умовах сьогодення. Також з'явилась нова підстава для надання відпустки без збереження заробітної плати. Такою підставою є саме надання відпустки під час воєнного стану, чим також можуть зловживати роботодавці.

Також, цікавим нововведенням стало те, що роботодавець має право призупинити трудовий договір і відповідно «відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України» [3]. Тобто, на практиці, в подальшому повинен бути розроблений певний порядок, відповідно до якого буде здійснюватися компенсація за рахунок коштів країни-агресора. Для цього Міністерство економіки України та Державна служба України з питань праці у своїх роз'ясненнях рекомендують продовжувати нараховувати заробітну плату, табелювати працівників з якими призупинено трудовий договір, щоб ці суми в подальшому можна було компенсувати, тобто вже після того як буде розроблена методика і механізм такої компенсації.

Список використаних джерел:

1. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 20 с.

2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р.. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375

3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.

Пожарова Оксана Вікторівна

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

НЕЩАСНІ ВИПАДКИ НА ВИРОБНИЦТВІ: ОСОБЛИВОСТІ РОЗСЛІДУВАННЯ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Одна з найважливіших державних задач - охорона життя та здоров'я громадян в процесі їх трудової діяльності, створення безпечних та нешкідливих умов праці. Через нещасні випадки та аварії гинуть на виробництві не просто працівники, на підготовку яких держава витратила значні кошти, а перш за все люди - годувальники сімей, батьки та матері дітей. За даними ВООЗ смертність внаслідок нещасних випадків займає третє місце у світі після серцево-судинних, онкологічних захворювань та від нещасних випадків переважно гине працездатна молодь. Тому правове забезпечення проведення розслідування нещасних випадків та аварій на виробництві набуває особливої актуальності в умовах воєнного стану.

Про масштаб проблеми свідчить той факт, що за даними Державної служби України з питань праці у минулому році через активні боеві дії в нашій країні на своїх робочих місцях постраждало 560 працівників, з яких 214 осіб загинуло.

Стаття 22 Закону України «Про охорону праці» покладає на роботодавця обов'язок щодо проведення розслідування нещасного випадку на виробництві, у т.ч. ведення їх обліку [1].

17 квітня 2019 Постановою Кабінету Міністрів України було затверджено «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві». У цьому Порядку поняття «нещасного випадку» вживається в наступному значенні: «нещасний випадок - обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого

фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків або в дорозі (на транспортному засобі підприємства чи за дорученням роботодавця), внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання (отруєння) та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару, опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного та рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення тощо» [2]. Крім того, детально прописано процедуру проведення розслідування нещасних випадків комісією, встановлено, які експертизи й дослідження необхідно проводити, терміни діяльності та зобов'язання комісії.

Однак в умовах війни така діяльність потребує спрощеної процедури, тому 20 січня 2023 року прийняті відповідні зміни на засіданні Уряду. Так, було змінено термін повідомлення, тобто інформацію про нещасний випадок роботодавець зобов'язаний подати протягом однієї доби письмово або електронною поштою. Обмежено кількісний склад комісії для проведення розслідування, зараз достатньо трьох осіб. Запроваджується довільна форма складання акту щодо огляду місця події, де стався нещасний випадок або аварія.

Раніше обов'язково проводили обстеження на визначення наявності алкоголю в організмі потерпілого та отримували відповідні висновки експертиз. Також вивчалася додаткова інформація, наприклад: коли потерпілий проходив медичний огляд, документи про його навчання та інструктаж з питань охорони праці. Зараз це не вимагається.

Передбачена можливість проведення дистанційного засідання комісії, використовуючи будь-які засоби зв'язку, та підписання протоколів, накладанням цифрового підпису.

І головне, новий механізм дозволяє призупинити розслідування, якщо має місце активні бойові дії.

Нововведення повинні дати можливість швидко та своєчасно проводити розслідування з метою належного соціального захисту потерпілого. Для зменшення виробничого травматизму та професійної захворюваності необхідно проводити також профілактичні заходи, які можливі лише за умови ретельного вивчення причин їх виникнення.

Останні дослідження у галузі охорони праці свідчать, що основними порушеннями можна назвати: незабезпечення працівників спецодягом та спецвзуттям; незабезпечення безпечної роботи при використанні технологічного обладнання та інструменту; допуск до роботи осіб, які не пройшли в установленому порядку медичний огляд; невідповідність вимогам чинних стандартів з охорони праці в частині навчання безпеки праці; несвоєчасний перегляд на підприємствах локальних нормативних документів, що визначають права і відповідальність керівників і спеціалістів підприємств із питань охорони праці; невідповідність вимогам охорони праці в частині експлуатації виробничої території та складування, зберігання матеріалів і обладнання; відсутність належного обліку та недостатній рівень експлуатації та догляду за засобами захисту, які застосовуються працівниками підприємств і організацій у процесі виробництва робіт (захисні каски, монтажні пояси, індикатори низької напруги тощо); незабезпечення у повному обсязі проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Таким чином, тільки комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, а саме: введення спрощеного механізму проведення розслідування нещасних випадків, проведення профілактичних заходів з метою подолання основних порушень у галузі охорони праці, сприятиме формуванню сучасного

безпечного виробничого середовища та мінімізації ризиків виробничого травматизму й аварій на виробництві.

Список використаних джерел:

1. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
2. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві : Постанова КМУ від 17.04.2019 р. № 337. *Офіційний вісник України*. 03.05.2019. № 34. Стор. 307. Ст. 1217.

Потопакіна Ольга Миколаївна

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Одеського національного університету імені І.І. Мечникова

ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 р. №2421-IX (далі - Закон № 2421-IX) [1] врегульовано одну з нестандартних форм зайнятості, що є досить поширеною на практиці, але до прийняття цього Закону не мала належної нормативної основи. Окремі аспекти правового регулювання трудового договору з нефіксованим робочим часом закріплені також у Законі 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 04.02.2021р. № 1213-IX (далі - Закон № 1213-IX) [2], Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення окремих питань виконання військового обов'язку та ведення військового обліку» від 30.03.2021р. №1357-IX (далі - Закон № 1357-IX) [3] та у наказі Міністерства економіки України від 26 жовтня 2022 року № 4179 "Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом" [4]. Також варто звернути увагу на зміни, які було внесено до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 01.04.2023р. №2464-VI [5] щодо порядку нарахування заробітної плати (доходів) найманим працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

Насьогодні відсутня офіційна статистична інформація про застосування трудового договору з нефіксованим робочим часом на практиці, а також спеціальні комплексні наукові дослідження його особливостей. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом відрізняється за змістом, режимом робочого часу (наявністю базових днів і годин), заробітною платою та іншими ознаками від звичайного трудового договору. За трудовим договором з нефіксованим робочим часом передбачається виконання роботи у нестандартних умовах, тобто коли роботодавець надає і оплачує роботу, а працівник її виконує – лише за наявності такої роботи, а тому на практиці може виникати питання щодо можливого свавілля з боку роботодавця в контексті надання працівникові за таким договором роботи.

Відповідно до частини першої ст. 21¹ КЗпП України [6] 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. При укладанні трудового договору з нефіксованим робочим часом 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, з обов'язковим дотриманням вимог законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку. Міністерство економіки України звертає увагу на те, що у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом варто зазначати підстави, за якими постає питання щодо виникнення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем за даним видом трудового договору, тобто зазначення таких обставин, за якими не є можливим укладення з відповідним

працівником типового трудового договору у порядку ст. 21 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, коли працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом; інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

Але існують певні обмеження у кількості цього виду трудового договору, які становлять 10% від загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Роботодавці (роботодавці – фізичні особи) з числом працівників менше ніж 10 осіб, можуть укладати лише один трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

Позитивним моментом є те, що законодавець встановив правило, за яким роботодавець не може забороняти, ставити умови про обмеження, а також перешкоджати працівнику виконувати роботу за іншими трудовими договорами, оскільки працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом також надає певні нові можливості як для роботодавців, так і для найманих працівників. Тривалий період часу роботодавці, які звикли приймати працівників на періодичну роботу, частіше

застосовували юридичні механізми регулювання відносин із застосування їх праці за нормами цивільного права, тобто укладали цивільно-правові договори або навіть у деяких випадках взагалі порушували чинне трудове законодавство та наймали працівників без офіційного працевлаштування. На теперішній час наймані працівники за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, яких ще називають фрілансерами, мають такі самі права та гарантії, які визначені у трудовому законодавстві України для найманих працівників за типовим трудовим договором. Для роботодавця трудовий договір з нефіксованим робочим часом виступає ще однією можливістю не порушувати трудове законодавство, підтверджуючи перспективу розвитку сучасних трудових відносин, укладаючи трудовий договір, який є на сьогодні найпоширенішою формою реалізації права людини і громадянина на працю та основною підставою виникнення трудових правовідносин, критерієм їх наявності.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 р. № 2421-IX.// URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>
2. 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 04.02.2021р. №1213-IX.// URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення окремих питань виконання військового обов'язку та ведення військового обліку: Закон України від 30.03.2021р. №1357-IX.//URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1357-20#Text>
4. Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом: наказ Міністерства економіки

України від 26 жовтня 2022 року № 4179.//URL:
<https://ips.ligazakon.net/document/ME220244>

5. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 01.04.2023р. №2464-VI.//URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.

6. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10.12.71.(поточна редакція від 27.01.2023) // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Середницька Інга Анатоліївна

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-
правових дисциплін Одеського державного університету
внутрішніх справ*

Даниленко Світлана Костянтинівна

*викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського державного університету внутрішніх справ*

РОБОЧИЙ ЧАС В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Вивчення проблем робочого часу в умовах військового стану в Україні є важливим для розробки ефективних та безпечних стратегій організації праці та захисту прав та інтересів працівників.

Конституція України визначила, що кожен хто працює, має право як на роботу, так і на відпочинок[1]. Законодавство забезпечує такі права у вигляді вільного та добровільного вибору. Надання щотижневого відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час.

Однак, з початку всебічної війни в Україні, нагляд за трудових відносинами змінився, і це варто уваги. Праця, зокрема, за трудовим договором є основною формою здобування особою матеріальних джерел існування. Однак людина не може працювати постійно без шкоди власному здоров'ю та відчуття негативного впливу на свою життєдіяльність. Задля нормального існування їй потрібен періодичний відпочинок[2]. На визиває сумніву що, інститути робочого часу та часу відпочинку взаємодіють між собою: чим менший робочий час, тим триваліший час відпочинку, і навпаки. Тривала робота без надання відпочинку, необхідного для відновлення здатності працівника до продуктивної та якісної праці, негативно впливає на його здоров'я. Систематична понаднормова праця призводить

до погіршення фізичного, емоційного, психічного стану працівника, передчасної втрати здатності працювати, скорочення тривалості життя[2].

З огляду на зазначене, можна зробити висновок, що праву працівника на відпочинок кореспондує обов'язок інших суб'єктів не порушувати «розумної» тривалості робочого часу (зокрема, обов'язок роботодавця встановлювати тривалість робочого часу, не довшу, ніж передбачено в законодавстві). Тому закріплення в Конституції України положення про те, що максимальна тривалість робочого часу визначається на законодавчому рівні, можна визнати однією з гарантій реалізації права особи на життя у сфері праці[3].

Відповідно до статті 1 Конвенції МОП від 22 червня 1935 року № 47 «Про скорочення тривалості робочого часу до сорока годин на тиждень» та статтею 50 КЗпП України встановлено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень[4; 5]. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу ніж 40 годин на тиждень.

Враховуючи те що з 24 лютого 2022 року в Україні введено режим воєнного стану нормальна тривалість робочого часу працівників у даний період не може перевищувати 60 годин на тиждень.

Згідно зі статтею 6 Закону Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану 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) [6]. Але важливо зазначити, що збільшення норми тривалості робочого тижня не є обов'язком роботодавця, це є його правом. При цьому роботодавець зобов'язаний обґрунтувати своє рішення, якщо він все-таки скористається змінами у трудовому законодавстві.

Таке збільшення має ґрунтуватися потребою більш ефективної діяльності підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення. Варто звернути увагу, що «довоєнні» 40 годин робочого часу на тиждень прирівнюються до 60 годин, і вважаються повним робочим часом. Тобто заробітна платня не залежить від вибору роботодавця і змінюватись не буде.

Також на період дії воєнного стану не діють норми Кодексу законів про працю щодо: скорочення роботи на одну годину напередодні святкових і неробочих днів; обмеження граничних норм надурочних робіт; перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого; заборони залучення до робіт у вихідні, святкові й неробочі дні; компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові та неробочі дні тощо [7].

Такі зміни, що погіршують стан працівника, обумовлені вимушеними обставинами, аби економіка країни була на достатньому рівні, при якому не буде таких негативних явищ як масова бідність і безробіття. Із закінченням війни, норми, що гарантовані Кодексом законів про працю, будуть повернені до попередніх умов праці.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст.141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.04.2023)
2. Юзько Т.М. Робочий час та час відпочинку як невід’ємна категорія права людини на життя. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 6. С. 102-104.
3. Помиткіна Л. В., Бессонов Б.В. Свідоме поєднання праці й відпочинку в житті особистості як умова духовної безпеки. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/30826/1/%D0%94%D1%83%D1%85%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F%20%D0%9F%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%82%D0%>

BA%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%9B.%D0%92.%20%D0%94%D1%83%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%20%281%29.pdf (дата звернення 15.04.2023)

4. Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Міжнародна організація праці від 22 червня 1935 року № 47. Ратифікована Україною 9 червня 1956 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text (дата звернення 15.04.2023)

5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 15.04.2023)

6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 15.04.2023)

7. Баранова О. Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку. Фінансовий моніторинг 2023 від 29 березня 2022 р. URL: https://biz.ligazakon.net/news/210233_mnekonomki-zaznachilo-osoblivost-viznachennya-robochogo-chasu-v-umovakh-vonnogo-stanu (дата звернення 15.04.2023)

Тарасенко Вікторія Сергіївна

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

**ВІДМІННОСТІ ПРОСТОЮ ВІД ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

У зв'язку із запровадженням воєнного стану на території України та відсутністю можливості забезпечення працівників роботою, все більше роботодавців відправляють своїх працівників на простій або призупиняють з ними дію трудового договору.

Відповідно до ч.1 ст. 34 КЗпП простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами [1, ст. 34].

Тобто простій є особливим випадком в діяльності підприємства або установи, коли працівник з об'єктивної причини тимчасово не має можливості виконувати свої трудові функції.

Відповідно до ч.1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [2, ст. 13].

Можна виділити основні критерії, за якими простій відрізняється від призупинення дії трудового договору:

1. *Суб'єкт, який виступає з ініціативою (ініціатор запровадження простою або призупинення дії трудового договору).*

Рішення про запровадження простою приймає роботодавець, тобто власник або уповноважений ним орган. Ініціатива призупинення дії трудового договору може виходити як від роботодавця, так і від працівника.

2. *Причини, що стали підставою для запровадження простою або призупинення дії трудового договору.*

Простій може бути запроваджений в разі призупинення діяльності підприємства, економічної кризи, відсутності коштів на рахунках підприємства, відсутності попиту на виготовлену продукцію чи товари тощо. Простій може запроваджуватися з вини працівника, наприклад у разі пошкодження або знищення інструменту, обладнання, порушення працівником технологічної або трудової дисципліни тощо. Простій може запроваджуватися також у зв'язку з форс-мажорними обставинами, зокрема у зв'язку з аварією, стихійним лихом, техногенною або природною катастрофою, війною або бойовими діями, іншими причинами, які не залежать від працівника або роботодавця.

Призупинення дії трудового договору допускається у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

3. *Період (строк), на який запроваджується простій або призупиняється дія трудового договору.*

Простій може запроваджуватися без обмеження часу в будь-який період. Максимальний або мінімальний період, на який запроваджується простій, законодавством не встановлений.

Призупинення дії трудового договору може відбуватися на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

4. *Оплата праці.*

Згідно зі ст. 113 КЗпП час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Час простою з вини працівника не оплачується.

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

При призупиненні дії трудового договору заробітна плата не виплачується. Згідно з ч.4 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

5. *Попередження працівника про необхідність приступити до роботи.*

В наказі про оголошення простою зазначається дата початку та закінчення простою або подія, із якою пов'язане закінчення простою, наприклад «до закінчення періоду воєнного стану» або «до 1 вересня 2023 року».

У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

6. *Зарахування періоду до страхового стажу.*

Період, протягом якого працівник перебуває на простой, підлягає оплаті відповідно до ст. 113 КЗпП. У разі проведення працівнику виплат у зв'язку із простоєм, цей період підлягає зарахуванню у страховий стаж. Натомість, виплати під час призупинення дії трудового договору не проводяться, тому відрахування єдиного соціального внеску не здійснюється і цей період у страховий стаж не зараховується.

7. *Можливість виконувати роботу.*

Місце перебування працівника під час простою законодавством не визначено, тому роботодавець самостійно визначає таке місце шляхом видання наказу або розпорядження. Якщо роботодавець визначив, що під час простою працівники

мають перебувати на робочому місці — то працівники знаходяться на робочому місці відповідно до встановленого режиму роботи, але при цьому не виконують свої посадові обов'язки.

У разі простою працівники також можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Призупинення дії трудового договору виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. В такому разі працівники не можуть перебувати на робочому місці.

Таким чином, можна зробити висновок, що терміни запровадження простою необмежені. Однак у воєнний час роботодавці можуть запроваджувати як простій, так і призупинення дії трудового договору. Роботодавець повинен розбиратися в кожній конкретній ситуації та приймати відповідне рішення щодо кожного працівника відповідно до положень чинного законодавства. Для працівників вигідніше оформлювати простій, а для роботодавців — призупинення дії трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року №2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. №31. Ст. 1634.

Черноус Світлана Миколаївна

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення ННІ права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА МОБІНГ

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX [1] (далі – Закон № 2759-IX) у нормативний обіг було введено термін мобінг, запропоновано його визначення, форми прояву та встановлено юридичні наслідки вчинення відповідних діянь. Незважаючи на дискусійність обрання нормотворцем саме такого терміну, факт урегулювання вказаних відносин слід визнати прогресивним кроком. Законодавцем закладено нормативну основу механізму охорони та захисту прав працівників на працю, на комфортне виробниче середовище, на кар'єрне зростання тощо. Введенням норми статті 2-2 КЗпП забезпечено реальну можливість працівникам захистити свої права, адже практиці відомі випадки, коли суди відмовляли у задоволенні позовних вимог, обґрунтовуючи це тим, що поняття мобінгу неурегульовано національним законодавством (наприклад, рішення № 96965223 від 13 травня 2021 року Донецького окружного адміністративного суду (справа № 200/2386/21-а) [2].

Наголошуючи на позитивних аспектах урегулювання відповідальності за мобінг, одночасно варто акцентувати увагу на невизначених, або, принаймні, дискусійних питаннях, які виникли у зв'язку таким унормуванням.

Питання, на якому ми хочемо наголосити, пов'язано з кваліфікацією мобінгового діяння як дисциплінарного проступку. Незважаючи на те, що мобінг розглядається як правопорушення, що може мати місце в межах трудових

правовідносин, питання про те, чи може таке діяння кваліфікуватися як дисциплінарний проступок, є дискусійним. Така спірність продиктована рядом доводів, серед яких:

Об'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризують, зокрема, час та місце вчинення діяння. Діяння працівника може визнаватися дисциплінарним проступком тільки за умови вчинення його на роботі та в робочий час [3, с. 466-467]. Мобінгові ж діяння, можуть здійснюватися поза місцем роботи працівника і в неробочий час (наприклад, шляхом надсилання листів принизливого характеру на особисту електронну скриньку працівника).

Мобінгові діяння може вчиняти й роботодавець (наприклад, фізична особа – роботодавець), який не є суб'єктом дисциплінарного проступку, а отже і дисциплінарної відповідальності, зважаючи на її односторонній характер.

Як в самому Законі № 2759-IX, так і в Пояснювальній записці до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці» [4] визначається тільки адміністративна відповідальність за мобінг.

Одночасно, на користь позиції, що мобінг може розглядатися як дисциплінарний проступок, вчинений працівником, можуть слугувати ціла низка аргументів. Перш за все, слід сказати, що підставою дисциплінарної відповідальності працівника є дисциплінарний проступок, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків. Так, стаття 139 КЗпП України визначає, що працівники зобов'язані, крім іншого, додержувати трудової і технологічної дисципліни. Тож дотримання трудової дисципліни (складової дисципліни праці) є обов'язком працівника.

Під дисципліною праці розуміють заснований на принципах моралі і закріплений у нормах трудового законодавства порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, що виражається у свідомому й точному виконанні

працівником покладених на нього трудових обов'язків і дотриманні встановлених обмежень і заборон [5, с.106]. Частиною 4 статті 2-2 КЗпП України вчинення мобінгу (цькування) заборонено. Статтею 2 КЗпП України закріплено право працівників (як одне з основних трудових прав) на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників. Враховуючи зазначене, можемо констатувати, що відповідному праву працівника кореспондується трудовий обов'язок інших суб'єктів процесу спільної праці щодо гідного ставлення. Статтею 5-1 КЗпП України гарантовано правовий захист від мобінгу (цькування). Такий захист має як превентивний характер (наприклад, здійснення заходів організаційного спрямування по запобіганню мобінгових діянь), так і постфактичний – відшкодування заподіяної шкоди (статті 173, 237-1 КЗпП України) та притягнення до відповідальності винних. Отже, оскільки гідне ставлення до працівників є трудовим обов'язком кожного з них (суб'єкт правопорушення – працівник), невиконання такого обов'язку, що полягало у вчиненні мобінгу (протиправне винне діяння) слід розглядати як порушення трудової дисципліни (об'єкт дисциплінарного проступку), що може мати своїм наслідком притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Що стосується питання місця та часу вчинення такого проступку, на нашу думку, оскільки мобінгові діяння безпосередньо не пов'язані з трудовою функцією працівника, а обумовлені наявністю трудо-правового зв'язку, (трудовими правовідносинами, у яких перебувають працівник (ки) – мобер (и) та постраждалий працівник з одним роботодавцем), юридично значимим є факт існування саме такого зв'язку. Оскільки трудові правовідносини мають постійний триваючий характер (тобто існують, зокрема, до моменту припинення трудового договору), то час і місце вчинення мобінгового діяння, на наше переконання, не впливають на кваліфікацію діяння працівника як дисциплінарного проступку в такому випадку. Слід урахувати, що практиці застосування законодавства про працю відомий

викладений підхід. Так, у пункті 26 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 викладено аналогічний погляд. Встановлено, що трудовий договір може бути розірвано за пунктом 8 статті 40 КЗпП «... незалежно від того, ... в робочий чи неробочий час вчинене розкрадання» [6]. Наголосимо, що звільнення за пунктом 8 статті 40 КЗпП належить до звільнень за порушення трудової дисципліни.

Пропоновані висновки є дискусійними, тому потребують більш детального вивчення й опрацювання, однак, питання, поставлене в цій публікації, має знайти свою відповідь. Така потреба обумовлена не тільки необхідністю визначити теоретичні аспекти відповідної проблематики, а й суто практичними запитамі – визначення меж дисциплінарних повноважень роботодавця і, як наслідок, з'ясування порядку припинення трудового договору з працівниками, що вчинили мобінгові діяння.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
2. Рішення Донецького окружного адміністративного суду № 96965223 від 13.05.2021 року (справа № 200/2386/21-а). URL. <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/96965223/>
3. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: Підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552с.
4. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці» від 12.07.2021. URL. <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/818135>
5. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко, М.І. Іншин, О.М.

Ярошенко та ін.; НАПрН України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776с.

6. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

Вереїтін Сергій Володимирович

*аспірант Харківського національного університету
внутрішніх справ*

ДО ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ КОНТРАКТІВ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Контракт як підставу виникнення трудових правовідносин було введено спочатку Постановою Ради Міністрів СРСР «Про порядок найму та звільнення керівника державного союзного підприємства» від 23.10.1990 р . № 1073, а потім Законом УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20.03.1991 р.

У 90-ті роки XX ст. контракт набув широкого застосування в незалежній Україні. У науці трудового права Е.М. Аكوпова назвала це «контрактним бумом» і пояснила перетворенням відносин власності, свободою підприємництва та становленням ринкових відносин. В умовах адміністративної системи розвивати та вдосконалювати договірні форми залучення до праці було неможливо: кожен крок сторін трудового відносини регулювався чинним трудовим законодавством, позбавляючи партнерів мінімальної самостійності [1, с. 49-50].

Контракт здобув популярність як строковий трудовий договір, але головне - більш вільний; більше, якщо можна сказати, договір, ніж традиційний трудовий [2, с. 121]. Саме тому він ледь не став для останнього свого роду «термінатором» і серйозно обговорювався в літературі як такий, що найбільш відповідає ринковим відносинам у генетичному плані, за словами Є.Б. Хохлова, являючи собою договір найму праці [3, с. 34]. Ю.П. Орловський вказував, що контрактна форма дозволяла враховувати індивідуальні особливості працівника, його професійні навички, краще порівнювати оплату праці та

різноманітні форми заохочень з результатами господарської та іншої діяльності, підвищувати відповідальність сторін [4, с. 9].

Як відзначає П.Д. Пилипенко спочатку вважалося, що контракт, це випробуваний на Заході варіант найму на роботу, який стимулює працівника до творчої і самовідданої праці. З його допомогою наймач має можливість формувати більш кваліфікований кадровий потенціал і позбавлятися від лінивих, несумлінних працівників, які порушують трудову дисципліну. Тим самим за допомогою контрактів передбачалося вирішити усі негаразди, що існували на той час у сфері соціалістичної суспільної організації праці. Після того, як у березні 1991 р. у Кодексі законів про працю України передбачили контракт як особливу форму трудового договору, на практиці почалося повальне його застосування при наймі на роботу. Та незважаючи на те, що сторони замість традиційного трудового договору, який оформлявся наказом чи розпорядженням, підписували фактично такий же договір, і значився він як «контракт», це зовсім не означало, що укладався насправді контракт. Більше того, при цьому відбувалося елементарне порушення трудових прав найманих працівників на державному рівні. І як результат, у 1994 р. Кабінет Міністрів України ухвалив спеціальну постанову «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору», аби покласти край такій негативній практиці [5, с. 188].

В. І. Нікітінський вказував як на позитивні, так і на негативні сторони контракту. Позитивним, з точки зору вченого, є те, що запровадження контрактної системи значно розширює можливість індивідуально-договірного регулювання трудових відносин на основі поєднання інтересів окремих працівників з інтересами наймача та створення в такий спосіб додаткових стимулів до праці. Один із них – строковий характер контракту, оскільки більшість працівників зацікавлені у продовженні трудових відносин після закінчення його терміну. У разі безробіття така зацікавленість, природно, посилюється. Введення контрактної системи дозволяє легко позбутися

безперспективних, лінивих працівників та сформувати мобільні творчі трудові колективи. Негативною стороною контракту є те, що терміновий характер трудових відносин, що виникає з укладанням контракту, сам по собі завжди знижує рівень правових гарантій, якими користується працівник, який уклав трудовий договір на невизначений термін (працівник втрачає право на розірвання трудового договору за власним бажанням, після закінчення терміну договору його можуть звільнити без пояснення причин, дострокове розірвання трудових відносин з ініціативи наймача, крім підстав, передбачених законом, допускається також з додаткових підстав, обумовлених у контракті). До того ж ще багато керівників цінують у підлеглих не стільки розум, талант і ділові якості, скільки готовність покірно виконувати волю начальства. За допомогою контрактів таким керівникам вдається тримати підлеглих у постійному страху перед загрозою звільнення [6, с. 53].

Сьогодні Кодекс законів про працю України називає контракт особливою формою трудового договору. В той же час у юридичній літературі були висловлені заперечення стосовно такого визначення. Так, В.І. Нікітінський вказує, що контракт називається «особливою формою трудового договору», із чим навряд чи можна погодитися. Адже під формою розуміється зовнішня видимість об'єкта у протиставленні з його внутрішнім змістом (згадаймо хоча б вираз: «за формою правильно, а по суті – знущання»). Контракт же є поняттям, що входить до складу іншого, що має більш високий рівень, яким є трудовий договір. Інакше кажучи, контракт – це особливий вид строкового трудового договору, що наділяється письмовою формою [6, с. 53]. В. І. Прокопенко вказував на те, що у філософському розумінні формою визнається зовнішня оболонка явища. Таку оболонку трудові договори можуть мати усну або письмову. Але і раніше трудові договори в ряді випадків укладались у письмовій формі, наприклад, при організованому наборі робітників, про роботу з особливими природними географічними і геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці

договори не становлять особливої форми трудового договору, а є його окремими видами. На підставі зазначеного В. І. Прокопенко вважає, що визначення в ст. 21 КЗпП контракту як особливої форми трудового договору є помилковим [7, с. 112]. К. Уржицький та Н. Уржицька вказують, що контракт є особливим видом трудового договору, який дозволяє розширити можливості індивідуально-договірного регулювання [8, с. 123]. На думку П.Д. Пилипенка правило ст. 24 КЗпП про те, що контракт обов'язково укладається у письмовій формі, практично знімає проблему щодо юридичної природи цієї підстави виникнення трудових правовідносин. Тому контракт – це швидше вид трудового договору, а не форма останнього [9, с. 87].

Вважаючи вищенаведені доводи відомих вчених достатньо обґрунтованими, а також керуючись тим, що у всіх видів трудового договору є певні особливості, контракт слід вважати видом строкового трудового договору.

Сьогодні сфера застосування контрактів обмежена законами України. Тобто контракти можуть укладатися роботодавцями лише з тими категоріями працівників, які чітко визначені законом. Недотримання цього правила є підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством України.

Однією з категорій працівників з якими укладається контракт є поліцейські. Стаття 63 «Контракт про проходження служби в поліції» Закону України «Про Національну поліцію» передбачає категорії поліцейських з якими укладається контракт. З кожною із вказаних у ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» категорією поліцейських контракт укладається на різний термін.

Виходячи з напрацювань відомих вчених, точки зору яких наведені вище, застосування контрактів вигідно, передусім, керівництву органів поліції, оскільки дозволяє держати поліцейського у постійній напрузі, звільняти поліцейського по закінченню строку дії контракту без пояснення причин,

формувати колектив з лояльних працівників. Для поліцейського ж укладення контрактів є не вигідним, оскільки послабляє його правове становище, роблячи його певною мірою «тимчасовим» працівником. Також слід відзначити, що всі умови служби поліцейського визначено національним законодавством, тому їх регулювання контрактом є обмеженим про, що свідчить зміст Типової форми контракту про проходження служби в поліції, затвердженої Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 03.02.2017 № 89. Тому викликає велике питання необхідність використання контрактів у Національній поліції України.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2003. 536 с.
2. Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудовий договір» і «контракт» у трудовому праві України. *Вісник Академії правових наук України*. 1995. № 3. С. 109–117.
3. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. 146 с.

Горбаченко Ерік Сергійович

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

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Сфера праці є невід'ємною складовою життя сучасного суспільства. Як і будь-яка інша сфера, ця сфера теж має свої особливості. Вступаючи у трудові відносини, які регламентуються нормами трудового права, особи набувають той чи інший правовий статус. Це може бути статус працівника або статус роботодавця. Правові статуси працівника і роботодавця містять певні обов'язкові складові. Одним із елементів правового статусу роботодавця є його основні трудові права та обов'язки. Проте ці права та обов'язки не закріплені в актах чинного трудового законодавства належним чином.

У ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) закріплено основні трудові права працівників [1]. Однак у Кодексі відсутня аналогічна стаття про основні трудові права роботодавця. На цей недолік неодноразово звертали увагу вітчизняні науковці. Так, В.Л. Костюк відзначав, що «Кодекс законів про працю України взагалі системно не розглядає права роботодавця» [2, с. 88]. На думку Н.Б. Болотіної, «основні трудові права роботодавця у навчальній літературі виділяють при розгляді питань, що стосуються трудових правовідносин та їх суб'єктів» [3, с. 162 - 163].

За відсутності законодавчого переліку основних трудових прав роботодавця вітчизняні науковці формулюють пропозиції щодо його закріплення. Наприклад, І.А. Римар вважає, що «до основних трудових прав роботодавця слід віднести: 1) право здійснення професійного добору працівників; 2) здійснення оцінки праці працівників; 3) право укладання, змінення та

припинення трудових договорів у порядку та за підставами, встановленими законом; 4) право притягнення працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності у порядку, передбаченому трудовим законодавством; 5) захист своїх прав у формах та способах, передбачених чинним законодавством; 6) право видавати локальні нормативні акти; 7) право вести колективні переговори з укладення колективних договорів; 8) право створювати і брати участь в організаціях роботодавців з метою представництва і захисту своїх інтересів» [4, с. 136].

Слід зауважити, що в КЗпП України містяться статті, якими встановлені окремі трудові права роботодавця. Так, у частині першій ст. 22 закріплено таке основне трудове право роботодавця, як «право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади)». Відповідно до частини другої ст. 33 КЗпП України «роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою». Згідно зі ст. 152 КЗпП України «роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу».

Можна навести приклади інших статей КЗпП України, що містяться в різних главах Кодексу, норми яких регулюють різні види індивідуальних трудових відносин і окремі види колективних трудових відносин.

Водночас потрібно акцентувати увагу на тому, що навіть у наведених вище прикладах статей КЗпП України, в яких закріплені трудові права роботодавця, не всі із зазначених прав належать до переліку основних трудових прав роботодавця.

Виокремлюючи особливості основних трудових прав, Є.В. Краснов відзначає, що «основні трудові права, закріплені у міжнародно-правових актах, ратифікованих Україною, Конституції України, законах України, є правовою базою для інших похідних трудових прав працівника і роботодавця. Кожне основне трудове право реалізується через більш або менш велику сукупність норм, через певний інститут трудового права» [5, с. 151]. Вчений розглядає основні трудові права працівників як «каркас» системи трудових прав працівників. Такий висновок цілком є доречним щодо й основних трудових прав роботодавця.

Отже, перелік основних трудових прав роботодавця не повинен бути об'ємним, а має включати ті основні трудові права роботодавця, що є елементом його правового статусу як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин.

У зареєстрованому проекті Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 року №2410-1 [6] здійснено спробу усунення прогалини у закріпленні основних трудових прав роботодавця. У ст. 23 законопроекту передбачені 11 основних прав роботодавця, зокрема: право на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування; право на укладення, зміну та розірвання трудового договору з працівником; право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог локальних нормативних актів роботодавця, нормативно-правових актів з охорони праці, дбайливого ставлення до переданого йому майна, для виконання своїх трудових обов'язків; право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод, колективних договорів; право заохочувати працівників за результатами виконання трудових обов'язків; право на застосування до працівників, винних у невиконанні своїх трудових обов'язків, дисциплінарного стягнення та ін. При цьому передбачений у ст. 23 законопроекту перелік основних прав роботодавця не є вичерпним, оскільки у статті міститься посилання на інші основні трудові права.

Водночас потрібно враховувати, що у п. 4 частини третьої розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» [7] міститься припис Кабінету Міністрів України «протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект Трудового кодексу України». Проте до сьогодні цей припис залишається невиконаним.

Натомість Міністерством економіки України вноситься проект Закону України «Про працю» від 23 вересня 2022 року [8], в якому взагалі відсутні статті, що закріплюють не тільки основні трудові права роботодавця, а й основні трудові права працівників. У цьому сенсі зазначений проект є певною мірою «кроком назад» порівняно із запропонованими раніше проектами Трудового кодексу України. Відсутність належного законодавчого закріплення основних трудових прав роботодавця свідчить про недостатню увагу законодавця до правового статусу роботодавця, що спричиняє низку проблем при його реалізації на практиці.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322- VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Костюк В.Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗпП України та проектом Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз. *Наукові записки НаУКМА*. 2009. Т. 90 : Юридичні науки. С. 87-90.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
4. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2015. 210 с.
5. Краснов Є.В. Основні трудові права : міжнародні стандарти і законодавство України : монографія. Одеса : Фенікс, 2012. 178 с.

6. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 року №2410-1. www.rada.gov.ua.

7. Про дерадянiзацiю законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року №2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>.

8. Проект Закону України «Про працю» від 23 вересня 2022 року. <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>.

Жученко Руслан Олегович

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

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Трудовий договір, будучи передумовою виникнення трудових правовідносин, на теперішній час не втрачає своєї актуальності. Враховуючи сучасні тенденції розвитку трудового права та наявність напрацьованої судової практики в сфері трудових правовідносин, є нагальна потреба у визначенні поняття і ознак трудового договору як спеціального об'єкту правового регулювання.

Передусім необхідно зазначити, що трудовий договір є угодою, яка не має відношення до норм цивільного права. Це зумовлено тим, що у зв'язку з еволюцією суспільно-економічних відносин в капіталістичному суспільстві з'явилася необхідність у виокремленні трудового договору із сфери цивільно-правового регулювання.

Так, на думку С.В. Вишновецької, у процесі розвитку капіталістичного господарства цивілістична думка відійшла від тієї постановки питання про найм праці, яка містилась у римському праві. Поступово створювалась система законодавчої охорони інтересів економічно слабкої сторони - працівника, яка полягала, насамперед, в істотному обмеженні принципу свободи договору [1, с. 58].

Також необхідно зазначити, що специфічною рисою трудового договору як двосторонньої угоди є можливість фактично створювати трьохсторонні правовідносини. Адже трудовий договір не тільки угодою між працівником та роботодавцем, але також є предметом регулювання та охорони з боку держави, що забезпечує певні правові гарантії як при

укладенні трудового договору та його дії, так і при його припиненні.

Як зазначає П.Д. Пилипенко, гарантуючи такі важливі чинники найму, як нормальну тривалість робочого часу, розміри та правила виплати заробітної плати, умови охорони й безпеки праці держава стала фактично третім учасником у відносинах використання чужої праці [2, с.5].

Слушною є думка В.І. Труби та О.М. Потопахиної, що специфіка предмету трудового договору визначає його дію, що розглядається, у часі: цивільно-правовий договір припиняється з моменту виконання сторонами прийнятих на себе обов'язків, трудовий договір носить триваючий характер, тобто, за загальним правилом, виконання сторонами своїх обов'язків стосовно один одного не припиняє дію договору [3, с.125].

Для того, щоб визначити поняття та ознаки трудового договору, також необхідно звернутися до чинного законодавства, а також актуальної судової практики.

Відповідно до частини першої ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – 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 [4].

Таке визначення поняття трудового договору видається недосконалим, адже фактично має схожість за своїм змістом з цивільно-правовими договорами підяду та надання послуг. Відмінностями трудового договору від цивільно-правових договорів, пов'язаних з виконанням роботи, як вбачається з вище зазначеної норми права, є те, що роботодавець повинен сплачувати працівнику заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи.

Про недосконалість законодавчого визначення трудового договору зазначав також В.Л. Костюк, зауважуючи, що недостатньо конкретним є те, що працівник за трудовим договором виконує роботу, а не трудову функцію та інші обумовлені нею трудові обов'язки [5, с.273].

Згідно з частиною четвертою ст. 24 КЗпП України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Отже, наявність укладеного трудового договору ще не є достатньою підставою для початку здійснення сторонами своїх прав і виконання обов'язків. Це пов'язано з тим, що у наявності повинні бути додаткові юридичні факти, такі, як відповідний наказ чи розпорядження роботодавця щодо оформлення укладеного трудового договору, а також повідомлення роботодавцем відповідного центрального органу виконавчої влади про прийняття працівника на роботу.

Але на практиці роботодавці нерідко фактично допускають працівників до роботи без оформлення трудового договору (контракту) та видають фактичні трудові правовідносини за цивільно-правові. Відповідальність за зазначене порушення передбачене ст. 265 КЗпП України.

У судовій практиці вирішуються спори про визнання правовідносин саме трудовими, а не цивільно-правовими. Так, відповідно до висновку Великої Палати Верховного Суду в рамках цивільної справи № 541/459/17 вбачається, що головна відмінність між цивільно-правовими та трудовими договорами полягає у предметі. В цивільно-правовому договорі роботодавця цікавить результат, отриманий внаслідок проведення робіт.

Предметом трудових договорів є сам процес трудової діяльності працівника [6].

Також заслуговує на увагу й позиція Верховного Суду по цивільній справі № 638/16444/19 де зазначено, що встановлення факту наявності трудових відносин між працівником і роботодавцем можливо при встановленні виконання працівником трудової функції, підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, забезпечення працівнику умов праці та виплати винагороди за виконану роботу [7].

Отже, чітке законодавче закріплення у КЗпП України та в майбутньому в Трудовому кодексі України поняття та ознак трудового договору має не тільки важливе теоретичне, а й прикладне значення.

Трудовий договір видається можливим визначити як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується систематично виконувати певну трудову функцію в процесі безперервного виробництва з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку (крім дистанційних працівників), а роботодавець зобов'язується забезпечити працівнику належні, здорові та безпечні умови праці та своєчасно виплачувати заробітну плату за виконану ним роботу.

Трудовий договір є предметом регулювання виключно нормами трудового права. Він був і залишається найбільш поширеною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин і окремих видів колективних трудових правовідносин. Значення трудового договору в світі праці тільки посилюється, і ніякий цивільно-правовий договір, пов'язаний з працею, не здатний його замінити.

Список використаних джерел:

1. Вишновецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. Проблеми галузей правової науки. *Юридичний вісник*. 2009. № 1 (10). С. 57-61.

2. Пилипенко П.Д. Про соціальну природу трудового договору. Актуальні проблеми соціального права: матеріали Міжнар. наук.-практ.конф. Проблеми реалізації і захисту соціального права в Україні (м. Львів, 27 квіт. 2018 р.) / за загальною редакцією П.Д. Пилипенка, С.М. Синчук, В.Я. Бурака, О.Ю. Раневич. Львів : Видавничий дім «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. Вип. 7. С. 3-6.

3. Труба В.І, Потопашина О.М. Юридична природа трудового договору в умовах ринкової економіки. *Правова держава*. 2015. № 19. С. 123-128.

4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n275>.

5. Костюк В. Поняття та ознаки трудового договору: сучасний вимір та перспективи. *Публічне право*. 2015. № 3 (19). С. 271-277.

6. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 31.10.2018 р. по справі № 541/459/17. [Електронний ресурс]. Режим доступу <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77586972>

7. Постанова Верховного Суду від 16.06.2022 р. по справі № 638/16444/19. [Електронний ресурс]. Режим доступу <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813593>

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

ПОНЯТТЯ «НЕТИПОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ» ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Відповідно до рекомендацій ВОЗ у всьому світі розроблено та впроваджено чималу кількість заходів для запобігання поширенню коронавірусу COVID-19, який призвів до руйнівних економічних наслідків, у тому числі і негативного соціального впливу на суспільство. Саме тому багато зарубіжних та українських компаній вимушені були адаптуватися до нових реалій ринку праці. У сучасній зарубіжній та національній трудовій практиці все частіше почали використовуватися такі поняття, як «remote work», «teleworking», «telecommuting», «work from home» тощо [1].

Крім цього, новий імпульс розвитку нетипових видів трудової діяльності був зумовлений упровадженням в Україні воєнного стану, у зв'язку зі збройною агресією російської федерації на території нашої держави. Бойові дії в регіонах, масовані обстріли, терор мирного населення в більшості випадків не дають можливості трудовому процесу відбуватися у звичній формі, саме тому наразі відбувається процес встановлення та повного впровадження нетипових форм зайнятості у правову систему України.

У національному трудовому законодавстві поступово почали утверджуватися такі поняття, як «надомна робота», «дистанційна робота» та «гнучкий режим робочого часу», що передбачено Законом 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 04.04.2021 року №1213-ІХ. З-поміж іншого, зазначені законодавчі зміни започаткували розвиток державного врегулювання нетипової форми зайнятості на території України [2].

Для розкриття теми даної наукової праці, на нашу думку, першочергово необхідно надати визначення поняттю «зайнятість» та вказати ознаки «типової» та «нетипової» форм зайнятості, аби зрозуміти, в чому полягає їх природа, спільне та відмінне.

У Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року №5067-V закріплено поняття «зайнятість», відповідно до якого зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, у тому числі безоплатно [3].

Саме ж поняття «нетипова зайнятість» може трактуватись по-різному. Власне назва «нетипова» зайнятість виникла, у зв'язку з порівнянням з «типовою» (або «звичайною»).

Проте ні визначення поняття «нетипова зайнятість», ні норми із зазначенням її видів на законодавчому рівні поки не встановлені.

Лагутіна І.В. вважає, що нетипова зайнятість зазвичай характеризується непередбачуваністю відносин, на відміну від стандартної зайнятості, яка передбачає наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи і відпочинку, чітко визначену заробітну плату [4, с. 152].

Остапенко О.Ю. розглядає нетипову зайнятість як вимушений відступ від стандартів, що встановлено законодавцем. При цьому науковець акцентує увагу на тому, що в такому разі працівники можуть бути позбавлені певних прав та можливостей їх реалізації [5, с. 333].

На основі даних визначень, можна зробити висновок, що основними ознаками нестандартної форми зайнятості є критерії, які відсутні або змінені в стандартній зайнятості. Це може бути місце виконання роботи, тривалість, особливості реалізації трудової функції та режим праці.

Професор Берндт Келлер, вважає, що нетипові форми зайнятості відрізняються від стандартної зайнятості принаймні за одним із зазначених критеріїв:

- стандартна зайнятість – це повна зайнятість із доходом, достатнім для самостійного існування; а нетипова форма зайнятості може характеризуватися неповним робочим днем, з пропорційним зменшенням заробітної плати та пільг;

- типова зайнятість зазвичай містить безстроковий трудовий договір, а нетипова – це строкова (або тимчасова) зайнятість означає, що договір автоматично припиняється після визначеного періоду;

- стандартна зайнятість характеризується повною інтеграцією в систему соціального забезпечення (зокрема права на пенсію, а також безробіття, медичне страхування); нетипова форма зайнятості спрямована на суттєве обмеження або взагалі зняття з роботодавця соціальної відповідальності за своїх працівників;

- при стандартній формі зайнятості працівник отримує інструкції безпосередньо від роботодавця; при нетиповій – працівник самостійно розпоряджається часом та організовує виконання своєї роботи для досягнення результату [6].

Пастушенко О.О. вважає, що основними причинами, що сприяють поширенню нестандартних форм зайнятості є прагнення роботодавця до оптимізації витрат, пов'язаних із необхідністю дотримання трудових прав, сплати податків та виконання інших соціальних зобов'язань, зокрема, у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. Нестандартні зайнятості часто не є добровільним вибором працівників, оскільки пов'язана з ліквідацією традиційних робочих місць [7, с. 149].

Отже, на підставі зазначеного, нетипові форми зайнятості можна визначити як незаборонену діяльність громадян, що є видом трудових відносин, яка має змінені елементи трудових правовідносин, що відрізняє їх від традиційних трудових правовідносин, де присутня більша свобода дій працівника та менша регламентація організації праці з боку роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Клименко А.С. Оновлення трудового законодавства в контексті запровадження самостійних форм роботи: дистанційної та надомної. *Науковий журнал Право і безпека*. 2021. № 1 (80). С. 144-150.
2. 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 04.04.2021 року № 1213-IX. *Голос України*. 2017. № 37.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI. *Голос України*. 2017. № 153-154.
4. Лагутіна І.В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові права працівників. *Право і суспільство*. 2014. № 5. С. 151-156.
5. Остапенко Ю.О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. Т. 2. № 4 (106). С. 330-337.
6. Keller, Berndt Karl and Seifert, Hartmut, Atypical Forms of Employment in the Public Sector – Are There Any? (July 2015). SOEPpaper №774. 23с. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2647957>
7. Пастушенко О.О. *Вісник Донецького національного університету, сер. В: Економіка і право*. Вип. № 1. 2014. С. 147-150.

Кіліміченко Анна Олегівна

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

ВИДИ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Зайнятість є важливою трудо-правовою категорією, нормативну основу якої складають Конституція України [1], міжнародні договори, ратифіковані Україною, Кодекс законів про працю України (глава III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників») [2], Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI [3], чисельні нормативно-правовими актами, прийняті (видані, схвалені) на виконання положень Закону України «Про зайнятість населення», колективні угоди та договори як акти соціального діалогу, локальні правові акти.

Зазначені вище акти дозволяють виокремлювати дві сфери регулювання зайнятості – державне та договірне регулювання зайнятості. Утім, у частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» визначається тільки поняття державного регулювання зайнятості населення як «формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття».

Видається доцільним доповнити частину першу ст. 1 Закону поняттям «договірне регулювання зайнятості населення», що пропонується визначити як встановлення додаткових гарантій зайнятості населення та соціального захисту в разі настання безробіття, крім передбачених законом, у колективних угодах і договорах, які укладаються відповідно до законів.

Метою державного регулювання зайнятості є встановлення мінімальних гарантій у цій сфері у законах і підзаконних

нормативно-правових актах, що конкретизуються, посилюються та доповнюються на договірному рівні в колективних угодах та договорах.

Відповідно до п. 7 частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» «зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно».

Водночас в інших пунктах частини першої ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» закріплені поняття «вільно обрана зайнятість» (п.5), «неповна зайнятість» (п. 11), «повна зайнятість» (п. 14), «продуктивна зайнятість» (п. 17). Так, вільно обрана зайнятість визначається як реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб. Під неповною зайнятістю пропонується розуміти зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Повну зайнятість визначено у частині першій ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» як зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

Продуктивна зайнятість визначається як зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

При цьому метою державного регулювання зайнятості, як уже відзначалося вище, є забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості.

В умовах воєнного стану забезпечення саме такої зайнятості є важливим завданням і потребує значних зусиль з боку держави, сторін соціального діалогу. Необхідним є ефективне сприяння зайнятості населення, а саме вжиття заходів, передбачених нормами IV та інших розділів Закону України «Про зайнятість населення».

Неповна зайнятість набула поширення в умовах воєнного стану, а її регламентація потребувала оперативного вирішення питання про її застосування. Ці положення знайшли відповідне законодавче закріплення в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [4]. Ідеться про порядок зміни істотних умов праці відповідно до частини третьої ст. 32 КЗпП України та зміни умов оплати праці, передбачених ст. 103 КЗпП України. Для встановлення неповного робочого часу в умовах воєнного стану роботодавцю не потрібно повідомляти працівника не пізніше ніж за два місяці. Така зміна здійснюється не пізніш як до запровадження неповного робочого часу.

Досягненню повної та продуктивної вільно обраної зайнятості має сприяти соціальний діалог, який урегульований нормами розділу IX «Соціальний діалог на ринку праці» Закону України «Про зайнятість населення».

Актуальним питанням у цей час також є запобігання масовим вивільненням, у зв'язку з чим на роботодавця пунктом другим частини третьої ст. 50 Закону покладені конкретні зобов'язання в цій сфері.

Список використаних джерел:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322- VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст.243.

4. 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>

Луцик Володимир Борисович

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

ДО ПИТАННЯ ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

На сьогодні в науці трудового права є загальновизнаним наявність у системі галузі окремого правового інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Сучасні науковці, зокрема представники Одеської школи права, виокремлюють такий правовий інститут у структурі Індивідуального трудового права як складової системи трудового права.

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору є також одним із видів індивідуальних трудових правовідносин. Як вид індивідуальних трудових правовідносин матеріальну відповідальність можна визначити як врегульовані нормами трудового права індивідуальні трудові відносини із матеріальної відповідальності працівників і роботодавця.

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору є одним із видів трудо-правової юридичної відповідальності. Вона не є самостійним видом юридичної відповідальності на відміну від дисциплінарної відповідальності працівників, а має галузевий характер. Про відсутність підстав для віднесення матеріальної відповідальності працівників до окремого виду юридичної відповідальності свідчать положення частини третьої ст. 130 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] про те, що за наявності зазначених підстав і умов (ідеться про підстави і умови, передбачені в частинах першій і другій цієї статті – *В.Л.*) матеріальна відповідальність може бути покладена

незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

В науковій юридичній літературі обґрунтована самостійність матеріальної відповідальності за трудовим правом та її виокремлення від цивільно-правової майнової відповідальності. Це відбулося завдяки обґрунтуванню самостійних умов і підстав матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, включаючи матеріальну відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю.

Водночас потрібно звернути увагу на те, що основний перелік цих ознак був визначений ще за радянських часів, а тому потребує перегляду на підставі оновленого законодавства про працю.

На жаль, правове регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору в чинному КЗпП України, враховуючи, насамперед, його структуру, не зазнало змін. Змінилася термінологія в Кодексі через прийняття низки законів, у тому числі Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» [2]. Як і за часів прийняття, в КЗпП України є глава IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації». Що ж стосується матеріальної відповідальності роботодавця, то відповідні норми, як і раніше, містяться в різних главах Кодексу. Крім того, не всі випадки матеріальної відповідальності роботодавця, що мають місце на практиці та виокремлені в науці трудового права, на теперішній час регулюються законодавством про працю (наприклад, матеріальна відповідальність роботодавця за незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи), у зв'язку з чим при відшкодуванні заподіяної шкоди у судовій практиці використовуються норми цивільного права за аналогією права.

Аналіз чинного законодавства про працю та цивільного законодавства у частині визначення співвідношення матеріальної

відповідальності сторін трудового договору та цивільно-правової відповідальності дозволяє дійти висновку про збереження основних відмінностей між ними. Як і раніше варто виокремлювати різні суб'єктний склад, підстави відповідальності. Підставою матеріальної відповідальності сторін трудового договору є трудове майнове правопорушення, а підставою цивільно-правової відповідальності – майнове правопорушення. Елементи цих правопорушень є одночасно умовами обох видів відповідальності, однак із збереженням специфіки цих умов.

Виходячи зі змісту частини другої ст. 130 КЗпП України, можна виділити такі особливості умов матеріальної відповідальності працівників:

- 1) встановлення відповідальності за пряму дійсну шкоду;
- 2) встановлення відповідальності лише в межах і порядку, передбачених законодавством;
- 3) притягнення до відповідальності лише за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника, що виражаються у порушення трудових обов'язків;
- 4) обмеження відповідальності, як правило, певною частиною заробітку працівника;
- 5) відповідальність не перевищує повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

Видається доцільним доповнити частину першу ст. 130 КЗпП України визначенням поняття прямої дійсної шкоди, що закріплене в абз. другому п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України №14 від 29.12.1992 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» [3].

Докладного аналізу потребують також інші виокремлені ще у 70-80 рр. минулого століття відмінності між матеріальною відповідальністю сторін трудового договору та цивільно-правовою відповідальністю. Актуальність цих питань

посилюється в умовах кодифікації національного законодавства про працю.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 325.
2. Про дерадянiзацiю законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>
3. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пленуму Верховного Суду України №14 від 29.12.1992. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text>

Нестеренко Дмитро Миколайович
заступник генерального директора
Акціонерного товариства «Українські енергетичні машини»

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ОЗНАК ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Війна в Україні та запровадження воєнного стану значно вплинули на всі сфери життя суспільства, в тому числі й на трудові правовідносини. Це обумовило прийняття термінових змін в чинне трудове законодавство, які б відповідали сьогоденним реаліям. Тому з цією метою було прийнято спеціальний Закон України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, яким було визначено нове поняття як призупиненням дії трудового договору, тобто: «тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою й тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» [1]. Відповідно Кодекс законів про працю України [2] не містить таких положень. Тому стає зрозумілим відсутність комплексних досліджень щодо питання призупинення трудового договору та визначення його ознак. А отже, вважаємо, що виокремлення основних ознак призупинення дії трудового договору більш в повній мірі розкриє зміст цього поняття. Отже, основними, найбільш суттєвими ознаками призупинення трудового договору варто назвати наступні:

- чітко обумовлений строк дії призупинення трудового договору. Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж на період дії воєнного стану. Втім законодавець не виключає й можливості дострокового скасування дії призупинення

трудового договору, тобто до припинення чи скасування воєнного стану. Зазначено, що у разі прийняття такого рішення роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи. Тим самим призупинення трудового договору носить тимчасовий характер, тобто такий договір не може тривати постійно, а його закінчення обумовлено певною подією чи обставиною;

- чітко визначені сторони призупинення трудового договору. Так, призупинення трудового договору відбувається між сторонами трудових правовідносин: працівником та роботодавцем. Призупинення трудового договору між сторонами стосується прав та обов'язків, встановлених трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, локальними нормативними актами, а також здійснення прав та обов'язків, що впливають із умов колективного договору, угод, трудового договору тощо;

- чіткі підстави для застосування призупинення трудового договору, які розглядаються виключно у їх сукупності. Розгляд таких підстав здійснюється спільно, адже вони не діють відокремлено одна від одної, а відсутність хоча б однієї з підстав унеможливує застосування процедури призупинення трудового договору. Відповідно, для призупинення трудового договору повинні бути наступні підстави: а) роботодавець не може забезпечити працівника роботою; б) працівник не може виконувати роботу. При цьому ключовим у вказаних підставах є саме неможливість виконання обов'язків, які покладені на осіб для виконання ними своєї трудової функції. Втім невизначеність є розуміння самої неможливості виконання трудової функції. Певне роз'яснення із цього приводу надає Міністерство економіки України, в якому зазначено, що: «головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю - надавати роботу, працівникові - виконувати роботу)» [3].

Беззаперечно факт такої абсолютної неможливості надання роботодавцем та виконання працівником роботи має розглядатися в індивідуальному порядку із врахуванням значної кількості різноманітних факторів, критеріїв та особливостей, які розглядаються в сукупності.

- ініціатива призупинення трудового договору може виходити як від роботодавця, так і від працівника. Це є важливим для дотримання балансу інтересів як працівників, так і роботодавців. Ініціатива працівника оформляється відповідною заявою, яка передається на розгляд роботодавцю, а за ініціативи роботодавця така заява не є потрібною. А загалом покладення ініціативної можливості призупинення трудового договору на обох сторін трудових правовідносин є проявом демократичного підходу до регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

- призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. І тут варто провести досить чітку межу між поняттям припинення та призупинення трудового договору. Ми не будемо поглиблюватися у різноманітність вказаних термінів, а лише наголосимо на тому, що припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю [4, с. 354]. При призупиненні дії трудового договору його сторони не перестають бути працівником та роботодавцем, а їх права та обов'язки по відношенню один до одного не припиняються. Працівник і надалі продовжує перебувати у трудових відносинах із підприємством та має основне місце роботи, а роботодавець зобов'язаний повернути працівнику його робоче місце. Також слід зауважити, що тривалість терміну дії трудового договору (якщо він строковий) не переривається, і після закінчення терміну його зупинення укладений трудовий договір діє у повному обсязі;

- оформлення призупинення трудового договору відбувається на підставі наказу, який готується незалежно від того, хто був ініціатором призупинення трудового договору.

Наказ повинен містити всі необхідні реквізити, відповідати вимогам, які для нього визначені та в обов'язковому порядку має містити інформацію про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, а також умови відновлення дії трудового договору. Наказ має бути індивідуальним, тобто містити відомості виключно по одному працівнику, оскільки у відповідності до вимог закону такий наказ містить багато персональних даних особи. Це є важливим, оскільки як ми вже вказували вище такий наказ може стати й предметом трудового спору та розгляду справи в суді. Окремо варто звернути увагу й на те, що призупинення трудового договору відбувається у тісному взаємозв'язку з військовою адміністрацією [1];

- прийняття на роботу працівника, який призупинив дію трудового договору можливо лише за сумісництвом. Це підкреслює, на нашу думку, характер того, що трудові відносини при призупиненні трудового договору фактично не припиняються, а просто на деякий час призупиняються. Також, це можна розглядати, як захід повернення працівників на підприємство, установу чи організацію, яка призупинила трудовий договір при настанні певних умов, оскільки такі працівники не можуть влаштуватися на постійне основне місце роботи, враховуючи те, що їх трудовий договір не розірваний на іншому підприємстві. В цілому, така вимога не перешкоджає особі у реалізації свого права на працю, проте й убезпечує роботодавця від відтоку кадрів, які перебувають у трудових відносинах із підприємством, установою чи організацією та продовжують перебувати у статусі працівника;

- обмеження щодо призупинення трудового договору. Законодавець у статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» називає тільки два види обмеження для призупинення трудового договору об'єктивного та суб'єктивного характеру: а) це не може бути прихованим покаранням; б) неможливість застосування до керівників та заступників керівників державних органів, а також

посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади [1]. Застосування призупинення трудового договору у інших випадках, фактично, є дозволеним, оскільки згідно основного принципу права: «дозволено все, що не заборонено законом»;

- при призупиненні трудового договору заробітна плата працівникові не виплачується. Не може мати місце навіть й часткова виплата заробітної плати. Це є характерною рисою таких правовідносин, оскільки більшість інших способів вирішення ситуації щодо неможливості роботи за тих чи інших умов передбачають певні виплати. Як приклад, забезпечується виплата заробітної плати у період простою у зменшеному розмірі, більшість видів відпусток також супроводжуються певними виплатами працівникам тощо;

- відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Але станом на сьогодні законодавство України не містить відповідного компенсаційного механізму для такого відшкодування, а тому говорити яким чином це буде здійснено та забезпечено в майбутньому наразі зарано.

Таким чином, слід зауважити, що незважаючи на складну соціально-економічну та військово-політичну ситуацію в нашій країні, законодавці не залишають поза увагою питання трудового права і намагаються забезпечити належний рівень правового регулювання трудових відносин в Україні, наприклад, шляхом запровадження нових форм відносин між працівником і роботодавцем, таких як призупинення трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Офіційний вісник України. 2022. № 31. Стор. 40. Стаття 1634

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР 1971. Додаток до № 50.

3. Коментар Мінекономіки до Закону України від 01.07.2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiScho doOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh>

4. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. 728 с.

Онуфрієнко Дар'я Віталіївна
*аспірантка кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»*

ДО ПИТАННЯ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

На педагогічних працівників, як і на всіх інших найманих працівників, які працюють на умовах трудового договору (у передбачених законами випадках – контракту), поширюються норми про умови праці, передбачені Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) [1], іншими актами законодавства про працю.

Специфіка педагогічної діяльності, значимість виконуваної трудової функції педагогічним працівником є підставою диференціації правового регулювання трудових відносин за їх участю, що проявляється у встановленні особливостей умов їхньої праці, пов'язаних у більшості випадків із додатковими гарантіями та пільгами. Останні передбачені актами законодавства про освіту, серед яких базовим є Закон України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року №2145-VIII [2].

Статтею 57 цього Закону встановлені державні гарантії педагогічним працівникам. Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» від 15.03.2022 №2126-IX [3] Закон України «Про освіту» було доповнено новою ст. 57-1 «Державні гарантії в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану».

У частині першій ст. 57-1 Закону України «Про вищу освіту» йдеться про забезпечення учасникам освітнього процесу, в тому числі працівникам закладів освіти, установ освіти, які вимушено змінили місце проживання (перебування), залишили робоче місце таких гарантій, як «організація освітнього процесу

в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників; збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення виплати стипендії та інших виплат, передбачених законом; місце проживання (пансіон, гуртожиток тощо) та забезпечення харчуванням (у разі потреби)». Такі державні гарантії забезпечуються незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду.

В умовах пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19), запровадження воєнного стану набула широкого застосування така форма організації праці, як дистанційна робота. Термін «дистанційна робота» було запроваджено до ст. 60 КЗпП України Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540-IX [4]. Законом 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 [5] Кодекс було доповнено двома новими статтями 60¹ та 60².

Згідно з частиною першою ст. 60-2 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.

Водночас потрібно враховувати, що для педагогічних працівників дистанційне навчання було запроваджено набагато раніше Положенням про дистанційне навчання, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 № 466 [6]. Це Положення продовжує діяти і в цей час, хоча в наказі про затвердження зазначеного Положення містяться посилання на Закон України «Про загальну середню освіту», що втратив чинність (замість нього діє Закон України «Про повну загальну

середню освіту)), Закон України «Про професійно-технічну освіту» без урахування змін у його назві та змісті (нова назва – Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту), Закон України «Про вищу освіту», що втратив чинність (нині діє Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII).

Чинним є також є Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України 08.09.2020 № 1115 [7].

Дистанційна робота дала змогу зберегти робочі місця тим педагогічним працівникам, які змушені були переїхати до інших регіонів України, виїхати за її межі.

Потрібно відзначити, що нормами ст. 60² КЗпП України передбачається укладення окремого трудового договору про дистанційну роботу, однак на практиці такий договір з педагогічним працівником не завжди укладається.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.

2. Про освіту: Закон України від 05 вересня 2017 року №2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст.380.

3. Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану: Закон України від 15.03.2022 №2126-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2126-20#Text>.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 року № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст.123.

5. 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. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. Ст.178.

6. Положення про дистанційне навчання: Затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 № 466. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text>.

7. Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти: Затв. наказом Міністерства освіти і науки України 08.09.2020 № 1115. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0941-20#Text>.

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

ПОРЯДОК ВІДРЯДЖЕННЯ ЖУРНАЛІСТІВ У МІСЦЯ НАДЗВИЧАЙНИХ ПОДІЙ ТА УМОВИ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ В ЦИХ ВІДРЯДЖЕННЯХ

Передбачені чинним законодавством 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» [1]. Статтею 15 цього Закону встановлено порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях.

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.

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 [2] закріплено визначення термінів «надзвичайна ситуація» та «небезпечна подія». Так, 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.

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» [3, с. 12]. У зв'язку з цим видається доцільним чітко визначити у частині першій ст. 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів» місце відрядження журналіста – «місця надзвичайних подій» або застосовувати в цій частині передбачені чинним законодавством терміни – «надзвичайна ситуація», «небезпечна подія». В останньому випадку до частини першої ст. 15 Закон необхідно внести зміни та слова «місця надзвичайних подій» замінити словами «місця надзвичайних ситуацій або небезпечних подій».

Варто звернути увагу на те, що у частині першій ст. 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів» 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». При цьому в цій частині не згадуються гарантії та компенсації, передбачених чинним законодавством, при направленні працівника у службове відрядження, а саме норми ст. 121 Кодексу законів про працю України [4], Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон [5]. 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».

Як видається, 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. У цьому випадку неконкретність зазначеної норми порушує принцип юридичної визначеності як складової принципу верховенства права.

Важливе значення для захисту прав журналістів мають положення частини третьої ст. 15 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналістів» 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. До цієї частини також необхідно внести зазначені вище зміни щодо визначення місця відрядження журналіста.

Список використаних джерел:

4. 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.

5. Кодекс цивільного захисту України від 02 жовтня 2012 року №5403-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 34-35. Ст.458.

6. Вороніна Н. Щодо поняття надзвичайних ситуацій та суміжних понять. Підприємництво, господарство і право. 2018. №1. С. 10-13.

7. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50. Ст. 325.

8. 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>

Ступакова Інна Гаврилівна

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

ЮРИДИЧНІ ОЗНАКИ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ

Право працівника на захист своїх трудових прав та інтересів, як будь-яке суб'єктивне право, має власні юридичні ознаки. По-перше, воно належить до основних трудових прав, оскільки проголошене проголошено у міжнародних та європейських актах про права людини, законах України.

У ст. 13 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [1] проголошене право на ефективний засіб правового захисту. Відповідно до цієї статті кожен, чий права та свободи, визнані в цій Конвенції, було порушено, має право на ефективний засіб правового захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження.

У декількох статтях Європейської соціальної хартії (переглянутої) [2] йдеться про захист трудових прав працівників. Статтею 24 ЄСХ (п) передбачено право на захист у випадках звільнення, що включає: право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби; право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу; право кожного працівника, який вважає себе звільненим без поважної причини, на оскарження в неупередженому органі. Це право забезпечене нормами чинного КЗпП України, інших нормативно-правових актів.

У ст. 25 ЄСХ (п) закріплене право працівників на захист своїх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця. Потрібно звернути увагу на те, що в чинному КЗпП України відповідні норми відсутні.

Прогалиною у чинному законодавстві України є відсутність закріплення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів як окремого основного трудового права. У ст. 43 Конституції України [3] передбачено гарантування громадянам захисту від незаконного звільнення (ч. 6) та захист законом права на своєчасне одержання винагороди за працю (ч.7). У зв'язку з цим видається доцільним доповнити ст. 43 Конституції України окремою частиною восьмою, в якій закріпити право працівника на захист своїх трудових прав та інтересів.

Основні трудові права працівників закріплені у ст. 2 чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [4], якою передбачене «право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством». Судовий захист трудових прав працівників є найбільш ефективною, проте однією з юрисдикційних форм захисту зазначених прав, оскільки традиційно форми захисту поділяються на юрисдикційні та неюрисдикційні.

Як видається, право працівника на захист своїх трудових прав та інтересів необхідно закріпити як окреме основне трудове право у ст. 2 КЗпП України. Зазначене право необхідно передбачити в окремій статті «Основні трудові права працівника» майбутнього Трудового кодексу України.

Для національного законодавця представляє інтерес зарубіжний законодавчий досвід закріплення досліджуваного права. Наприклад, у ст. 5 Трудового кодексу Республіки Молдова [5] до переліку основних принципів регулювання трудових відносин та інших, пов'язаних з ними відносин, включено принцип забезпечення права кожного працівника на захист своїх

трудових прав і свобод, у тому числі права на пряме звернення до органів нагляду у контролю, органів трудової юрисдикції.

У трудових кодексах інших зарубіжних країн закріплене право звернення до суду за захистом трудових прав. Наприклад, у п. «с» ст. 8 «Основні права працівника за трудовим договором» Трудового кодексу Азербайджанської Республіки [6] передбачено право працівника звертатися до суду для захисту трудових прав, бути юридично захищеним. Хоча в цьому випадку також ідеться про застосування тільки однієї з форм захисту трудових прав працівників, але потрібно звернути увагу на те, що це право є універсальним, тобто використовується для захисту будь-якого трудового права.

По-друге, право працівника на захист своїх трудових прав та інтересів належить до охоронних трудових прав, враховуючи існуючу класифікацію правовідносин у теорії права на регулятивні та охоронні.

По-третє, зазначене право є також особистим немайновим трудовим правом, хоча в деяких випадках воно пов'язане з майновими правами, наприклад, у разі звернення працівника до місцевого загального суду з позовом про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу.

Список використаних джерел:

1. Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Рим, 4.XI. 1950). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2056.
3. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
4. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток од №50 Ст. 375.

5. Трудовий кодекс Республіки Молдова від 28 березня 2003 року. Електронна адреса: <http://lex.justice.md/ru/326757/>

6. Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки: Затверджено Законом Азербайджанської Республіки від 01 лютого 1999 року № 618-IQ.
file:///C:/Users/galin/Downloads/AZE54131%20Rus.pdf

Тішко Дмитро Анатолійович
аспірант кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»

ДО ПИТАННЯ ПРО РЕАЛІЗАЦІЮ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ УКРАЇНИ НА 2020-2024 РОКИ

Програма гідної праці для України стала результатом тристоронніх консультацій, у ході яких було досягнуто консенсусу щодо програми, спрямованої на створення робочих місць, розширення соціального захисту, гарантування прав у сфері праці та сприяння соціальному діалогу як ключових складових економічної та соціальної політики. Водночас, нова Програма гідної праці підтримує національні пріоритети розвитку, визначені у Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року (Цілях сталого розвитку або ЦСР), Рамковій програмі партнерства між Урядом України та ООН (РПП), Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, Угоді про вільну торгівлю між Канадою та Україною (CUFTA), Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально – економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки.

Програма на 2020-2024 роки передбачає три пріоритети з 9-ма кінцевими результатами. До пріоритетів віднесено: 1. Покращений соціальний діалог. 2. Інклюзивна та продуктивна зайнятість. 3. Поліпшені умови праці та соціальний захист.

Кінцевими результатами щодо першого пріоритету є: 1.1. Реформовані Національна та територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу. 1.2. Сильні соціальні партнери. 1.3. Покращені колективні переговори на галузевому рівні.

Для другого пріоритету визначені такі кінцеві результати: 2.1. Сучасні та ефективні послуги служби зайнятості. 2.2.

Скорочено невідповідність кваліфікації потребам ринку праці серед молоді. 2.3. Удосконалені навички підприємництва.

Кінцевими результатами для третього пріоритету є такі:

- 3.1. Покращена відповідність міжнародним трудовим нормам законодавства та правозастосовного механізму з питань безпеки та гігієни праці та переходу до формальної економіки.
- 3.2. Покращений захист, рівень та рівність заробітної плати.
- 3.3. Поліпшене охоплення та сталість соціального захисту.
- 3.4. Подолання насильства і домагань на робочому місці [1].

Проблеми, які планувалося вирішити шляхом реалізації Програми, є актуальними й на теперішній час. Основними проблемами на ринку праці, з якими стикається країна, залишаються низький рівень зайнятості з вираженим гендерним розривом, висока еміграція робочої сили, високий рівень безробіття та економічної неактивності серед молоді та відчутна невідповідність кваліфікації потребам ринку праці. У зв'язку з тим, що глобальна криза у галузі охорони здоров'я негативно вплинула на діяльність України у деяких із зазначених вище сфер, вирішення структурних питань ринку праці стало ще більш нагальним. Основними проблемами у сфері умов праці та соціального захисту є відсутність культури профілактики у галузі безпеки та гігієни праці, зростання участі у неформальному секторі економіки, велика заборгованість із виплати заробітної плати, виражений гендерний розрив в оплаті праці та недостатнє охоплення й фінансова стійкість системи соціального страхування. Потребує посилення й соціальний діалог з ключових питань трудової та соціальної політики.

В умовах повномасштабна російської агресії проти України зазначені проблеми ще більше загострилися. Варто констатувати обмежену роль соціального діалогу. Національна тристороння соціально-економічна рада як орган соціального діалогу на національному рівні з початку 2018 року повноцінно не функціонує. Уряд та соціальні партнери одностайні в розумінні важливості тристороннього соціального діалогу з питань формування та реалізації державної економічної та

соціальної політики в державі та докладають спільних зусиль для відновлення ефективної діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, як основного майданчика соціального діалогу в Україні, з посиленими повноваженнями.

Колективні переговори, переважно, охоплюють лише державний сектор. Приватний сектор, а також нові форми праці (в Україні найбільша кількість працівників цифрових платформ в Європі²⁴), як правило, не охоплюються. Профспілки та роботодавці стикаються з труднощами у залученні нових членів із цих секторів. У цілому їх репрезентативність зменшується, ще більше ускладнюючи колективні переговори.

Незважаючи на те, що Україна є лідером у регіоні за кількістю ратифікованих конвенцій МОП (Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП, включаючи вісім основоположних та чотири пріоритетних Конвенції), попереду ще багато роботи з впровадження міжнародних трудових норм. Яскравий приклад цієї дихотомії є система інспекції праці України. Протягом останніх років Уряд України, за підтримки МОП, ініціював реформи служб інспекції праці. Уряд розробив політику скорочення масштабів незадекларованої праці та імплементував Директиви ЄС щодо безпеки та гігієни праці у національне законодавство. Однак досі існує прогалина у правозастосуванні. Дві Конвенції МОП, що визначають основні права, повноваження та функції інспекцій праці, застосовані лише частково, що призвело до втручання наглядових органів МОП.

В Україні не забезпечується дотримання всіх основоположних прав у сфері праці. Трапляються випадки дискримінації працівників-членів профспілок та порушення права на страйк. Інші випадки, які потребують системного реагування з боку соціальних партнерів, включають у себе насильство та домагання на робочому місці (переважно гендерно обумовлене насильство), а також дискримінацію уразливих категорій працівників, включаючи жінок, осіб з інвалідністю або людей, які живуть з ВІЛ. З метою забезпечення дотримання

зазначених основоположних прав, наглядові органи МОП розглянули деякі з цих питань та направили прямі запити Уряду.

Існує низка інших проблем реалізації зазначеної Програми. Досягнення кінцевих результатів Програми гідної праці залежатиме від наявності необхідних фінансових та людських ресурсів у партнерів в Україні та в МОП. МОП розробила стратегію мобілізації ресурсів, проте успіху вдасться досягти лише в тому випадку, якщо партнери в Україні наполегливо виступатимуть на підтримку пріоритетів та кінцевих результатів Програми гідної праці, забезпечать її пріоритетність для державного бюджету та програм інших міжнародних організацій, які надають підтримку країні.

Список використаних джерел:

1. Програма гідної праці 2020-2024. Україна. МОП : Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, 2020. 38 с.

Точило Катерина Сергіївна

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

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД НОРМАТИВНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ЗДІЙСНЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

У трудових правовідносинах одним із індикаторів підпорядкованості працівника роботодавцеві є здійснення останнім контролю за виконанням працівником своїх трудових обов'язків. Нормативне врегулювання такого контролю має пов'язуватися з наданням роботодавцеві можливості здійснювати керівництво виробничим процесом з метою своєчасної та адаптивної реакції під змінні потреби цього процесу.

Відсутність у трудовому законодавстві України належної регламентації відносин контролю породжує необхідність аналізу відповідного зарубіжного досвіду з метою імплементації його найкращих прикладів у національну юридичну практику.

Потрібно зазначити, що пунктом 100 розділу II Доповіді V (1) Міжнародної конференції праці 2006 року до принципів верховенства факту визначення наявності трудових відносин включено індикатори встановлення фактів існування/відсутності цих зазначених відносин у деяких правових системах. Вказане може бути відображено за допомогою правової конструкції, за якої роботодавець визначає зміст праці, керує і контролює конкретно та індивідуально виконання роботи, а працівник - підпорядковується кадровому регулюванню [1, с. 25].

Зазначене вкотре характеризує контроль в рамках саме критерію підпорядкованості працівника роботодавцеві, що також закріплюється і в законодавствах зарубіжних держав.

Підпорядкованість управлінській владі роботодавця вважається незмінним елементом трудового правовідношення. Наприклад, у законодавстві Французької Республіки підпорядкованість означає виконання роботи під владою роботодавця, у якого є повноваження давати вказівки і розпорядження, контролювати їх виконання й застосовувати до підлеглих-порушників певні санкції.

У законодавстві Республіки Фінляндія вважається, що найважливішим елементом трудових відносин є право роботодавця керувати та здійснювати контроль, тобто, вбачається, принаймні, що у роботодавця повинна існувати можливість це робити щодо працівника та виконуваної ним роботи.

Разом з тим у статті 11 Трудового кодексу Португальської Республіки є опосередковане посилання на юридичне підпорядкування за рахунок наявності вказівки на діяльність під владою іншої особи.

Законодавство Великого Герцогства Люксембург до основних індикаторів, які характеризують трудове правовідношення, відносить: вияв владних повноважень; право роботодавця давати розпорядження (приймати рішення в рамках відносин підпорядкованості, одним з елементом якого є контроль); фактичні вказівки та орієнтири, а також необхідність їх дотримання [2, с.с. 18, 37]. Таким чином, базисом трудового правовідношення є ефективне виконання роботи працівником, її оплата (компенсація), наявність підпорядкованості (субординації) між сторонами трудового договору, яка здатна бути реалізованою в процесі відтворення роботодавцем керівних повноважень та контролю за підлеглим [3, с. 345].

У визначенні поняття трудових відносин, яке міститься у Законі про трудові відносини Республіки Словенія 2003 року, йдеться, що це відносини між працівником і роботодавцем, згідно з якими працівник добровільно включається в організований роботодавцем робочий процес, у якому перший, в обмін на

винагороду, безперервно особисто виконує роботу відповідно до інструкцій і під контролем роботодавця.

Стаття 40 Трудового кодексу Румунії чітко визначає, що роботодавець має право здійснювати контроль за тим, як виконується робота. Це стосується навіть надомників та передбачає, що роботодавець має право контролювати їхню діяльність відповідно до умов, встановлених трудовим договором [2, с. 38-39].

Обсяг повноважень роботодавця в рамках вимог організаційної субординації може налічувати особисті та функціональні інструкції, покликані врегулювати поведінку працівника на робочому місці та встановити зміст обов'язків.

Наприклад, у законодавстві Республіки Болгарія робочі інструкції є одним з основних елементів підпорядкування працівника роботодавцеві. Відповідно до Трудового кодексу, роботодавець зобов'язаний надавати працівникові інструкції щодо виконання його обов'язків та здійснення його прав.

Федеральним судом з питань праці ФРН у одному з рішень 1991 року зазначено, що інтеграція в організацію іншої особи та наявність повноважень керувати призводить до того, що працівник перебуває у підлеглому становищі. При цьому право керувати може охоплювати зміст, організацію, час, тривалість і місце діяльності.

Варто акцентувати увагу, що контроль за роботою та повноваження щодо цього у роботодавця відіграють ключову роль у більшості держав. До відповідних індикаторів входить не тільки контроль за виконанням роботи, а й за дисципліною, навчанням, атестацією тощо. Контроль може розповсюджуватись на процес виконання роботи та/або її результати, а також місцем та часом (періодом) її виконання.

При цьому такі повноваження можуть, так би мовити, бути визнані загальними положеннями законодавства. У таких випадках здебільшого мається на увазі, що наявність встановленої норми щодо трудового правовідношення цілком достатньо для того, щоб надати роботодавцю властиві при

реалізації контролю повноваження. Проте вказане може свідчити про те, що їх реальне застосування є несуттєвим, а це аж ніяк не відповідає дійсності. Тому і постає питання щодо необхідності окреслення надання вказівок працівникові, а також уточнення аспектів перебування під контролем роботодавця та механізму його здійснення.

Список використаних джерел:

1. The employment relationship. Report V (1) of International Labour Conference, 95th Session, 2006. [Електронний ресурс] - Режим доступу: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_8_engl.pdf.
2. Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198 / International Labour Office, Governance and Tripartism Department. - Geneva: ILO, 2013. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf
3. Erika C Collins. The Employment Law Review: Law Business Research Ltd, 2019. 698 с.

Юзишен Максим Сергійович
*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

ДО ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ СЛУЖБОВЦІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Традиційно під правосуб'єктністю розуміється можливість тієї чи іншої особи бути суб'єктом певних правовідносин. Правосуб'єктність складається з правоздатності та дієздатності. Окремі вчені виділяють окремо ще і деліктоздатність⁴ інші включають останню у дієздатність⁵. Категорія «правосуб'єктність» має об'єднуючий характер і відображає ситуації, коли правоздатність і дієздатність виникають одночасно, зокрема так відбувається у трудовому праві. Так, ще А. В. Венедиктов зазначав, що розмежування правоздатності і дієздатності має величезне значення для цивільного права і позбавлено практичного і теоретичного значення для тих галузей права, у яких дієздатність громадянина виникає одночасно і за наявності однакових умов із правоздатністю, як це має місце в трудовому праві, а також в ряді інших галузей права⁶.

У науці трудового права прийнято виділяти загальну та спеціальну трудову правосуб'єктність. Так, К. Ю. Мельник відзначає, що сьогодні можна говорити лише про наявність одного критерію загальної трудової правосуб'єктності працівника – вікового. Для кандидатів на зайняття певних посад

⁴ Загальна теорія держави і права: підручник ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Х.: Право, 2009. С. 340.

⁵ Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. М., 2001. С. 289.

⁶ Венедиктов А. В. О субъектах социалистических правоотношений. Советское государство и право. 1955. № 6. С. 18—19.

національне законодавство встановлює додаткові вимоги. Відповідні вимоги обумовлені особливістю видів трудової діяльності. Це можуть бути вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я, стажу роботи, ділових та моральних якостей, фізичної та психологічної підготовки тощо. Зазначене у юридичній літературі отримало назву спеціальна трудова правосуб'єктність⁷.

Володіння спеціальною трудовою правосуб'єктністю є необхідним для вступу у певні трудові правовідносини. Служба службовців Служби безпеки України є надзвичайно специфічним та відповідальним різновидом найманої праці, що визначає і особливий правовий статус службовців серед інших категорій найманих працівників, що працюють на підприємствах, установах, організаціях. На службовців Служби безпеки України державою покладені наступні важливі завдання: захист державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, науково-технічного і оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань з боку окремих організацій, груп та осіб, забезпечення охорони державної таємниці, а також попередження, виявлення, припинення та розкриття кримінальних правопорушень проти миру і безпеки людства, тероризму та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України⁸.

Відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» кадри Служби безпеки України складають: співробітники-військовослужбовці, працівники, які уклали

⁷ Мельник К. Ю. Загальна та спеціальна трудова правосуб'єктність працівників. *Форум права*. 2012. № 1. С. 619.

⁸ Про Службу безпеки України: закон України від 25 березня 1992 р. № 2229-XII. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3687264-zelenskij-podakuvav-sbu-za-ii-robotu.html> (дата звернення: 27.04.2023).

трудоий договір із Службою безпеки України, а також військовослужбовці строкової служби⁹.

У дослідженні ми зупинимося на співробітниках-військовослужбовцях (далі - службовці), оскільки саме вони складають професійне ядро даного правоохоронного органу та володіють яскраво вираженою спеціальною трудовою правосуб'єктністю.

Національне законодавство до кандидатів на посади службовців Служби безпеки України ставить підвищені вимоги. Так, відповідно до ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» до органів Служби безпеки України приймаються на конкурсній, добровільній і договірній основі громадяни України, здатні за діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я ефективно виконувати службові обов'язки. Критерії професійної придатності, зокрема юридичної обізнаності, визначаються кваліфікаційно-нормативними документами, які затверджуються Головою Служби безпеки України.

Стосовно осіб, які претендують на службу в органах Служби безпеки України, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому Законом України «Про запобігання корупції».

Особи, які претендують на службу в органах Служби безпеки України, до призначення на відповідну посаду подають декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», та зобов'язані повідомити керівництву органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

На службу в органи Служби безпеки України не може бути прийнята особа, яка має не погашену або не зняту судимість за вчинення кримінального правопорушення, крім реабілітованої,

⁹ Там само.

або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією¹⁰.

Зі змісту ст. 19-2 Закону України «Про Службу безпеки України» можна зробити висновок, що кандидата на службу в органи Служби безпеки України не можна призначати на посаду, якщо за нею службовець буде мати в прямому підпорядкуванні або бути прямо підпорядкованим у зв'язку з виконанням повноважень близьким йому особам.

На сайті Служби безпеки України у розділі «Прийом на військову службу» міститься наступна інформація щодо вимог до кандидатів на службу, передбачена внутрішніми документами правоохоронного органу. Так, на військову службу в СБУ громадяни приймаються за трьома видами контрактів: осіб рядового складу (строком на 3 роки), осіб сержантського і старшинського складу (3-5 років), осіб офіцерського складу (1-5 років).

Кандидатами на військову службу в СБУ можуть бути дієздатні громадяни України (з відсутністю громадянства чи підданства іншої держави) віком від 18 років до досягнення граничного віку перебування на військовій службі, у тому числі громадяни без наявності не погашеної або не знятої в установленому порядку судимості за вчинення злочину (крім реабілітованих осіб) з необхідним освітнім, освітньо-кваліфікаційним рівнем (в залежності від виду контракту): не нижче базової загальної середньої освіти для прийняття за контрактом осіб рядового складу; не нижче повної загальної середньої освіти для прийняття за контрактом осіб сержантського і старшинського складу; не нижче бакалавра для прийняття за контрактом осіб офіцерського складу.

Не може бути прийнятим на службу громадянин, який має членство в партіях, рухах та інших громадських об'єднаннях, що

¹⁰ Там само.

мають політичні цілі; займається підприємницькою діяльністю; займає посади за сумісництвом окрім посад, пов'язаних з викладацькою, науковою діяльністю та медичною практикою.

Прийняття на військову службу в СБУ передуює цілий ряд заходів:

- збір кандидатом і пред'явлення особистих документів;
- проходження медичного огляду та професійно-психологічного відбору;
- складання заліку з фізичної підготовки;
- проходження спеціальної підготовки (у разі потреби);
- вивчення кандидата зацікавленим підрозділом з метою визначення професійної придатності;
- проведення таких перевірок: перевірка згідно із Законом України «Про очищення влади»; спеціальна перевірка згідно із Законом України «Про запобігання корупції»; перевірка у зв'язку з наданням допуску до державної таємниці¹¹.

В основному погоджуючись з встановленими національним законодавством вимогами до кандидатів на службу до Служби безпеки України, разом з тим, з огляду на військову агресію з боку Росії та виключну важливість завдань Служби безпеки України, пропонуємо доповнити ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» нормами: по-перше, про необхідність володіння кандидатами на службу українською мовою відповідно до рівня, визначеного згідно із Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної», по-друге, про необхідність при перевірці кандидатів на службу використовувати поліграф, що дозволить отримати більш об'єктивну інформацію про минуле кандидата, його оточення, позитивні та негативні якості.

¹¹ Прийом на військову службу. Служба безпеки України. URL: <https://ssu.gov.ua/pryiom-na-viiskovu-sluzhbu> (дата звернення: 04.05.2023).

Бевза Катерина Вікторівна

*здобувачка вищої освіти 3 курсу факультету адвокатури та
антикорупційної діяльності Національного університету
«Одеська юридична академія»*

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ЩОДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ОБ'ЄДНАННЯ У ПРОФСПІЛКИ

Об'єднання у профспілки є одним із найважливіших трудових прав адже воно закріплене в Основному Законі - Конституції України. Так, відповідно до ч.3 ст.36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів [1].

Слід також наголосити, що Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року врегульовано засади реалізації права на свободу об'єднання працівників у професійні спілки. Це право знайшло своє легальне закріплення уст.6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року [2]

Необхідно звернути увагу, що юридичне забезпечення права на свободу об'єднання здійснюється й нормами міжнародного права. Важливу роль відіграють міжнародно-правові норми, які містяться у Міжнародному Біллі про права людини, актах МОП. Зокрема це Загальна декларація прав людини (ч.3 ст.23), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (ч.1 ст.22), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст.8), Конвенція МОП №87 про свободу асоціації і захист права на організацію (ст.2), Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів тощо. Також право на свободу об'єднання закріплене й регіональних угодах. Так, наприклад, у ст.11 Конвенції про захист прав людини і

основоположних свобод (04.11.1950 р.) передбачено, що кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів та інших регіональних угодах [3].

Безперечно, не можна обійти увагою й те, що питання реалізації права працівниками на об'єднання у професійні спілки присвячені праці таких вчених, як Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної, Н.П. Гаєвої, Ф.А. Цесарського, О.А. Трюхан та ін. Вчені у своїх наукових публікаціях звертають увагу не тільки на значення, але й на роль профспілок.

Зазначимо також, що деякі вчені у своїх наукових роботах звертають увагу й на тематичний звіт, який має назву «Реалізація права на свободу мирних зібрань та об'єднань на робочому місці» за 2016 р., де доповідач ООН із питань прав стосовно свободи мирних зібрань та об'єднань Клеман Вуль стверджує, що права на свободу мирних зібрань та об'єднань - це основоположні права, саме тому, що вони важливі для забезпечення людської гідності, розширення економічних, соціальних прав та можливостей, сталого розвитку та демократії [4].

З-поміж основних завдань профспілок виділимо наступні: боротьба за підвищення заробітної плати до рівня, який є не нижчий за прожитковий мінімум; боротьба із затримкою заробітної плати; боротьба з прихованим безробіттям; захист прав людей, що підлягають звільненню внаслідок скорочення штатів чи банкрутства підприємства; боротьба із незаконним звільненням на підприємстві [5].

Як свідчить практика, одному працівнику буває іноді важко відстоювати права перед роботодавцем, а об'єднані працівники в змозі протистояти незаконним діям роботодавця. Варто звернути увагу на судову практику ЄСПЛ у справах щодо свободи об'єднання у профспілки. Зокрема на справу, яка описує порушення ст.11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод- Sigurdur Sigurjonsson against Iceland (16130/90) 10/07/1991, у якій водій таксі мав право отримати

ліцензію лише за умови вступу в Асоціацію водіїв автотранспорту. Він це зробив, але, не поновивши через деякий час своє членство, Асоціація водіїв позбавила його ліцензії. Пізніше, через три роки парламент Ісландії прийняв рішення щодо обов'язковості всіх водіїв таксі бути членами Асоціації водіїв. Отже, ЄСПЛ у своєму рішенні визнав, що встановлення законним шляхом обов'язковості такого вступу, не відповідало поставленій меті.

Доцільно також наголосити, що у літературі згадуються знакові випадки, які продемонстрували посилення тиску на колективні права профспілок і здійснили революцію в правах працівників, дали можливість розширити свої можливості більш слабкій стороні у трудових відносинах. Прикладом є справа «Demir & Baykara v Turkey». У справі звертається увага, що президент і член профспілки Тюм Бел Сен безуспішно скаржився на невиконання роботодавцем дворічного колективного договору, оскільки профспілка «не мала права укладати договори відповідно до закону». У свою чергу, ЄСПЛ одноголосно визнав порушення ст.11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року.

Також значним внеском у судову практику є справа Young, James And Webster v. the United Kingdom (Application no.7601/76 7806/77) 13/08/1981), де було визнано те, що працівник повинен бути вільним у прийнятті своїх рішень про вступ чи не вступ до профспілкової організації, не наражаючись на санкції чи інші негативні наслідки. У цій справі заявники скаржилися на те, що угода між компанією «Британські залізниці» і деякими профспілками залізничників, яка вимагала певного обов'язкового членства в одній із профспілок для одержання роботи на залізниці, порушувала саме положення про свободу об'єднання за ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Щодо розгляду національної судової практики, варто виділити неабияку роль профспілок у захисті прав працівників у трудових спорах, зокрема справу, що стосується незаконного

звільнення з посади помічника директора авіакомпанії "Украерорух". Так, 26.01.2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження справу за позовом ОСОБА_1 до державного підприємства обслуговування повітряного руху України "Украерорух» щодо визнання наказу незаконним та його скасування про звільнення, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Так, у наказі від 13.04.2012 р. позивача було звільнено з посади помічника директора авіакомпанії "Украерорух", у зв'язку із скороченням штату працівників згідно п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП України. Також відповідачем було зазначено, що позивач, відповідно до ч.3 ст.49-2 КЗпП України був ознайомлений із переліком вакантних посад, що були наданні з попередженням про звільнення. Проте суд першої інстанції встановив, що даний перелік не можна вважати повним, оскільки з моменту прийняття рішення про звільнення позивача до дня вручення самого попередження минуло 11 днів, протягом яких здійснювались переведення та працевлаштування осіб і в тому числі на керівні посади в підприємстві. На підставі викладеного, суд першої інстанції дійшов висновку щодо порушення роботодавцем процедури звільнення працівника. Також був встановлений той факт, що позивач є членом виборного профспілкового органу на підприємстві "Украерорух». Отже, у такому випадку працівник може бути звільнений лише за згодою профспілки. Так, як виборний орган не дав згоди, роботодавець посилався на неналежне обґрунтування даної відмови. На запит апеляційного суду Пленумом Центральної Ради ВП "ФПАРРiЗУ" (всеукраїнська профспілка "Федерація профспілок авіапрацівників радіолокації, радіонавігації і зв'язку України) 25.03.2021 року було прийнято рішення, яким відмовлено у наданні згоди на звільнення ОСОБА_1 з посиланням на те, що роботодавцем порушено порядок звільнення працівника: не запропоновано всіх вакантних посад, створено умови для зменшення їхньої кількості, застосовано дискримінаційні по

відношенню до ОСОБА_1 процедури, не враховано позиції профспілкових організацій. Отже, суд касаційної інстанції скасовує постанову суду апеляційної інстанції і залишає в силі судові рішення суду першої інстанції, а саме: визнає незаконним та скасовує наказ ДП «Укразерорух» щодо звільнення позивача; поновлює ОСОБА_1 на роботі на посаді помічника директора, а також стягує з відповідача на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу у розмірі 529 169, 28 грн. [6]. Отже, судова практика підтверджує, що професійні спілки відіграють важливу роль у професійному житті кожного працівника.

Підсумовуючи вище викладений матеріал, можна дійти висновку, що право працівників на об'єднання є гарантією на належні умови праці та дієвим способом встановлення відносин соціального діалогу між роботодавцями та працівниками. Крім цього, реалізуючи це право профспілки отримують гарантії щодо захисту та представництва законних прав та інтересів працівників у вирішенні певних трудових спорих.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996. №254к/96-ВР. *Відомості Верховної ради України*. 1996. №30.Ст.141.
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 року №1045-XIV. *Відомості Верховної ради України*. 1999. №45. Ст.397.
3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Ради Європи від 04.11.1950 р., ратифікована Законом України №475/97-ВР від 17.07.1997 року. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004
4. Блага А.Б., Кудінська І.М., Сандул Г.О., Щербатюк М.В. Право на свободу об'єднань в професійні спілки як важлива складова захисту прав людини. Київ, 2021. 80 с.
5. Кисельова О.І., Верещака Я.В. Посилення ролі профспілок для захисту прав працівників у соціально-трудовах

відносінах із роботодавцем. *Юридичний науковий електронний журнал*. №6. 2019. С. 189.

6. Постанова Верховного Суду по справі №359/3507/20 від 26.01.2022 року. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=102892215&red=10000322c009dc9351576122ea335b994becc5&d=5>

Науковий керівник: Трюхан Оксана Анатоліївна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Володіна Аліна Артурівна

здобувачка вищої освіти 2-го курсу

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПОГЛЯДІВ

Актуальність теми обумовлюється тим, що дослідження проявів професійного вигорання в Україні та в зарубіжних країнах є дуже важливим, а вивчення причин цього явища сприятиме позитивній атмосфері у сфері юриспруденції.

Метою статті є теоретичний аналіз сучасних підходів до проблеми професійного вигорання, як явища, а також дослідження спроб протидії цьому явищу.

У літературі звертається увага, що першим «вигорання» описав у 1974 році Герберт Фрейденбергер у своїй роботі «Вигорання персоналу». Спочатку ознаки «вигорання» найчастіше спостерігались у фахівців з високим емоціональним навантаженням: вчителів, поліцейських, соціальних працівників, продавців, а також юристів. Сьогодні ж до «вигорання» схильні працівники будь-якої сфери. Слід погодитись з думками фахівців у цій сфері та вчених, які досліджують причини цього явища, що до професійного вигорання необхідно ставитися дуже серйозно. Адже наслідками можуть стати агресія та посилення або поява залежностей. Окрім цього, у літературі звертається увага на той факт, що оскільки одна з характеристик «вигорання» - це апатія, то наслідком може стати зупинка кар'єрного росту.

Насамперед слід звернути увагу, що актуальності ця проблема набула у 2019 році, коли Всесвітня організація охорони здоров'я (далі ВООЗ) внесла професійне вигорання до 11-го видання Міжнародної кваліфікації хвороб як явище, що виникло внаслідок хронічного стресу на роботі. Звертається увага, що ВООЗ тлумачить професійний синдром емоційного вигорання не

як медичний стан, а як загрозливий фактор. Окрім цього, синдром емоційного вигорання відображено у розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я населення та звернення до закладів охорони здоров'я». Зазначається, що емоційне вигорання - це синдром, що визначається результатом хронічного стресу на робочому місці, який не був успішно подоланий [1].

Проблема емоційного вигорання стає все більш розповсюдженою серед суспільства, і майже кожен на собі відчував її прояви. Здебільшого основною причиною емоційного вигорання, як відзначають дослідники, є професійний стрес. Професійне вигорання - це стан фізичного та психічного виснаження, який може виникнути у людей, що працюють у висконапружених професіях, де потрібно виконувати важкі завдання та приймати важливі рішення. За останнє десятиріччя було здійснено велику кількість наукових досліджень щодо актуальності даної проблеми, а наслідком такого явища є зростання техногенності та інформатизація сьогодення, що сягнула непомірних значень, які не можуть не відбитися на психофізіологічному стані працюючої людини [2, с.118] .

Будь-яка робота, яка пов'язана з людьми, є складною та потребує самовіддачі. Лікарі, психологи, викладачі та інші працівники соціальної сфери перебувають завжди у неабиякому психологічному навантаженні. Звернемо увагу на той факт, що офіційної статистики немає, але вчені, які досліджують проблеми у цій сфері, вважають, що цей синдром наявний не менш ніж у 20-30% українців. У роботі буде приділена увага професійному вигоранню саме юристів, оскільки ця професія цікавить мене найбільше, не дивлячись на той факт, що вона пов'язана з інтелектуальною напругою, конфліктністю, особливою відповідальністю та високими вимогами до якості роботи.

Якщо проаналізувати зарубіжні опитування щодо ментального здоров'я працівників юридичної сфери можна зробити висновок, що більшість юристів борються із симптомами тривоги та депресії. Дослідження канадських учених показують, що чим успішніше юристи у своїй діяльності, тим частіше

стикаються з проблемами психічного здоров'я. До прикладу, у дослідженні Університету Торонто, яке провів Д. Колтай, порівнюються два національні опитування тисяч юристів, проведених у Канаді і Сполучених Штатах. В обох країнах дослідники виявили сильну кореляцію між ознаками депресії і традиційними показниками кар'єрного успіху. Адвокати, які працюють у великих компаніях приватного сектору найчастіше відчували депресивні симптоми. Дослідження Д. Колтая показало, що чим більше фірма і чим вище посада, тим більше ймовірність того, що у адвоката з'являться симптоми депресії [3]. Розвиток негативної самооцінки, пасивне ставлення до роботи, втрата розуміння й співчуття - це все є проблеми, які постають на шляху до успішної кар'єри.

Професійне вигорання юриста структурно можна поділити на складові, опираючись на сучасні погляди вчених та аналіз наукової літератури, і це: змістова, процесуальна та особистісна складові.

До змістовної складової відносять: а) емоційне виснаження; б) психічна ригідність; в) обмеженість внутрішніх ресурсів.

До процесуальної відносять: а) стратегії подолання та поведінкова регуляція; б) локус контролю [4].

До особистісної відносять: гіпертрофію професійно-важливих якостей, замкненість, критичність, надлишкова категоричність в оцінці людей, невпевненість в собі, самозвинувачення, неспокій, схильність до передчуттів, почуття вини, напруженість, неможливість зосередитись і рефлексивність.

Доцільно наголосити, що саме рефлексію можна розглядати як процес свідомого розуміння та аналізу власних думок, почуттів, переживань і дій. Вона є одним з найважливіших показників особистісної складової професійного вигорання юристів. Рефлексія може допомогти юристам зрозуміти свої емоції та дії в процесі роботи, що дає можливість зосередитися на покращенні своєї роботи, розвитку своєї професійної кар'єри

та досягненні особистісного зростання. Дуже важливо, щоб юристи були відкриті для рефлексії та готові вивчати свої професійні та емоційні реакції, щоб бути успішними та психологічно здоровими в своїй професійній діяльності.

Отже, проблема професійного вигорання поширена не тільки в Україні, але й у світі. Так, М.І. Ануфрієв, О.М. Капля звертають увагу на той факт, що провідні західні корпорації виділяють значні ресурси для підтримки мотивації своїх співробітників та профілактики професійного вигорання. У роботі вчених зазначається, що такі роботодавці, як «Apple», «Microsoft», «Facebook», «Google» інвестують сотні мільйонів доларів у забезпечення комфортного робочого середовища, організацію доступності відпочинку та інтенсифікацію креативної діяльності свого персоналу. Вчені акцентують увагу, що мова йде не лише про численні пільги, тенденцію до скорочення робочого дня чи впровадження оплачуваних творчих відпусток, а й про такі фантастичні для українських реалій моменти як оплата лікування чи виплата родині померлого працівника його зарплатні протягом кількох років [5, с.453].

Викладене вище дає підставу стверджувати, що в умовах війни надзвичайною є профілактика професійного вигорання. Заслуговує на увагу, точка зору Л.С. Яковицької, яка стверджує, що значно складніше під час війни створювати умови для розвитку або підтримання умінь фахівців приймати правильні рішення та уникати при цьому небажаних помилок, які в свою чергу посилюють професійне вигорання [6, с. 67].

Можна дійти висновку, що проблема професійного вигорання юристів дійсно існує і складається із декількох складових. До того ж, це значно впливає як на рівень особистого життя юриста, так і на рівень послуг, які він надає. Юристи, які стикаються з професійним вигоранням, можуть відчувати втому, роздратованість, знижену продуктивність, зниження якості роботи, а це може призвести до помилок та втрати довіри від клієнтів. Отже, для того, щоб запобігти професійному вигоранню необхідно приділяти увагу своєму психічному та фізичному

здоров'ю, забезпечувати собі достатньо часу для відпочинку та відновлення сил.

Список використаних джерел:

1. 11-тий Міжнародний класифікатор хвороб. *Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України*. URL: <https://mos.gov.ua>
2. Лаврова М.Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник ОНУ*. 2014. Т.19. Випуск 2. С. 116-124.
3. Wallace J.E. Juggling it all: Exploring lawyer's work, home, and family demands and coping strategies: Report of stage on findings. Newton, PA : Law School Admission Council, 2002. 69 p.
4. Божко К.В. Структурна модель професійного вигорання юристів. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/17222/Bozhko.pdf%203?sequence=1>
5. Ануфрієв М.І., Капля О.М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №12. С.450-453.
6. Яковицька Л.С. Професійне вигорання в умовах війни. Міжгрупова взаємодія в умовах війни: ідентичності, картини світу, додання травми: матеріали круглого столу (Київ, 9 червня, 2022 р.) [Електронний ресурс] / За наук. ред. П. П. Горностая, Л. Г. Чорної; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології, Асоціація політичних психологів України. -Київ : Талком, 2022. С.67-70.

Науковий керівник: Трюхан Оксана Анатоліївна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Затворницька Єлизавета Сергіївна

здобувачка вищої освіти 2- курсу

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРАЦЯ ЖІНОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Умови воєнного стану завжди мають значний вплив на соціальний, економічний та культурний розвиток країни. Жінки, як і чоловіки, стикаються зі складними викликами та труднощами, які вимагають мобілізації всіх зусиль для забезпечення військової оборони та підтримки функціонування суспільства.

Праця жінок у воєнний період має особливе значення, оскільки вони часто змушені взяти на себе додаткову відповідальність і виконувати завдання, що раніше були передбачені тільки для чоловіків.

Слід зазначити, що війна може мати як позитивний, так і негативний вплив на подальше залучення жінок до різних сфер життя.

З одного боку, війна може допомогти жінкам отримати нові навички та знання, які стають корисними для їхньої подальшої професійної кар'єри. Наприклад, жінки, які під час війни працюють на підприємствах або в армії, можуть отримати професійну підготовку та досвід, які згодом можуть використовувати в цивільному житті.

З іншого боку, війна може створити перешкоди для подальшого залучення жінок до праці та політичного життя. Наприклад, жінки, які втратили роботу під час війни, можуть зіткнутися зі складнощами при пошуку нової роботи в мирний час. Крім того, війна може мати певний вплив на статус та роль жінок у суспільстві, що може стати перешкодою для їхнього подальшого залучення до політики або інших сфер життя [1].

Роль жінок у забезпеченні суспільства під час війни та їхній внесок у економіку та військову промисловість є дуже важливими аспектами дослідження ролі жінок у воєнний період.

Під час війни жінки можуть грати важливу роль у забезпеченні суспільства різними способами, наприклад, працюючи у важких умовах в індустрії або в сільському господарстві, допомагаючи в забезпеченні життєвих потреб військових та їхніх сімей, або виконуючи медичні та соціальні функції. Багато жінок також добровільно приєднуються до армії, де можуть займати різні посади.

Жінки також можуть грати важливу роль у економіці та військовій промисловості, де їхній внесок може бути вирішальним для успішного проведення війни. Вони можуть займати посади від менеджерів до робочих, займатися виробництвом важливих продуктів та послуг, та допомагати в розробці нових технологій та методів бойової підготовки.

Важливо зазначити, що у період дії воєнного стану не залучаються до роботи у нічний час без їхньої згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями така робота протипоказана [2].

Статтею 175 Кодексу законів про працю України передбачено, що жінок не можна залучати до робіт у нічний час, окрім випадків, коли це необхідно в особливих галузях економіки та за умови, що це тимчасовий захід. Перелік таких галузей та максимальних строків застосування цього правила затверджує Кабінет Міністрів України. Виключення з цього правила стосується жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї [3].

Однак, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено, що у період дії воєнного стану вагітні жінки, жінки з дітьми до одного року та особи з інвалідністю, яким протипоказано нічна робота, не можуть бути залучені до роботи у нічний час без їхньої згоди [4].

До початку війни з Росією, статтею 54 Кодексу законів про працю України передбачалося, що у разі роботи у нічний час тривалість роботи (зміни) скорочувалася на одну годину, за винятком працівників, для яких вже передбачене скорочення робочого часу. У разі потреби за умовами виробництва тривалість нічної роботи могла зрівнюватися з денною, зокрема у безперервних виробництвах та на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем [3].

Зараз, у період дії воєнного стану, норми частини першої та другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються (це зазначено в Законі «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Це означає, що у період дії воєнного стану діють особливі правила щодо залучення жінок до нічної роботи та скорочення робочого часу [4].

Дослідження ролі жінок у суспільстві та на робочому місці є дуже важливим питанням, особливо в умовах війни. Вивчення впливу війни на залучення жінок до різних сфер життя, їхніх можливостей та обмежень, а також різних підходів до забезпечення гендерної рівності у воєнний час може допомогти зрозуміти, які політики та програми є найбільш ефективними для захисту прав жінок та забезпечення рівних можливостей у воєнний період. Проте, необхідно дбати про захист прав жінок у воєнний період та створювати умови для їхньої безпеки.

Забезпечення гендерної рівності у воєнний час є важливим завданням для військових та цивільних організацій. Це може включати політику недискримінації на робочому місці, забезпечення гендерної рівності у розподілі зарплат, та забезпечення доступу до освіти та професійного розвитку для жінок.

Список використаних джерел:

Праця жінок в нічний час в умовах воєнного та за мирних часів: що змінилось. URL: <https://prokadry.com.ua/news/7975-pratsya-jnok-v-nchniy-chas-v-umovah-vonnogo-ta-za-mirnih-chasv-shcho-zmnilos>.

Чи є обмеження праці жінок на роботах у нічний час під час війни? URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/82418-ci-je-obmezennia-praci-zinok-na-robotax-u-nichni-cas-pid-cas-viini>.

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 2839-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.

Науковий керівник: Пожарова Оксана Вікторівна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Ігнатенко Анастасія Анатоліївна

здобувачка вищої освіти 2 курсу

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ АДВОКАТСЬКОЇ ЕТИКИ ЯК ОДНА З ПІДСТАВ ПРИТЯГНЕННЯ АДВОКАТА ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Адвокат своєю суспільно корисною працею та належною поведінкою виконує певну соціальну функцію - захист прав і свобод людини та громадянина від протиправних посягань на них із боку інших індивідів цього соціуму. У зв'язку з цим він повинен виконувати свої професійні обов'язки сумлінно та з дотриманням етичних норм.

Одним із найбільш важливих видів юридичної діяльності є адвокатська діяльність. Так, Д. Кухнюк зазначає: «...вироблення адвокатурою та дотримання адвокатами особливих етичних вимог і правил є загальновизнаним міжнародним стандартом адвокатської діяльності та необхідною передумовою повноцінного функціонування адвокатури, виконання нею важливої соціальної ролі в демократичному суспільстві»[1].

Адвокатська етика - це наука про моральні вимоги до адвоката, про моральні відносини, які виникають у ході здійснення адвокатської діяльності, про моральні приписи, якими адвокат керується при здійсненні адвокатської діяльності [2, с. 13].

Так, Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05 липня 2012 року №5076-VI (далі Закон №5076-VI) передбачає дотримання Правил адвокатської етики (далі - ПАЕ) як одного з основних професійних обов'язків (п.1 ч.1. ст.21 Закону №5076-VI) [3]. Правила адвокатської етики закріплюють єдину систему критеріїв етичних аспектів адвоката [4]. Звернемо

увагу, що ст.34 Закону №5076-VI визначає види дисциплінарних проступків адвоката, серед яких є і порушення адвокатом правил адвокатської етики. Отже, порушення ПАЕ є дисциплінарним проступком та може бути підставою для притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності (п.3. ч.2 ст.34 Закону №5076-VI).

Правила адвокатської етики містять основні принципи, крізь призму яких і має здійснюватися професійна діяльність будь-яким адвокатом. Такими принципами адвокатської етики є: 1) незалежність та свобода адвоката у здійсненні адвокатської діяльності; 2) дотримання законності; 3) пріоритет інтересів клієнта; 4) неприпустимість конфлікту інтересів; 5) конфіденційність; 6) компетентність і добросовісність; 7) повага до адвокатської професії; 8) вимоги до рекламування адвокатської діяльності; 9) чесності та добропорядної репутації адвоката.

Порядок притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності врегульований розділом IV Закону №5076-VI та ПАЕ. У вищезазначених нормативних актах відсутнє поняття «дисциплінарний проступок» а його розкриття відбувається шляхом закріплення у ч.2 ст. 34 вказаного Закону переліку діянь, які визначаються дисциплінарним проступком. Також звернемо увагу й на той факт, що законодавець не надає чіткого визначення дисциплінарної відповідальності адвоката в Законі №5076-VI, а також, лише обмежується переліком підстав для притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності.

Щодо визначення дисциплінарного проступку адвоката, вважаємо, що заслуговує на увагу позиція В.В. Заборовського, який зазначає, що це «винне діяння (або бездіяльність) адвоката, що вчиняється ним під час здійснення як професійної, так і іншої діяльності, виражається в порушенні вимог законодавства про адвокатуру і адвокатську діяльність та (або) норм Правил адвокатської етики, яким заподіюється шкода клієнту та (або) адвокатурі загалом шляхом приниження її авторитету, авторитету адвоката [5, с.118.].

Так, О.І. Русанова наводить приклади порушень адвокатської етики, за наслідком яких настає дисциплінарна відповідальність: безпідставне затягування справи з метою отримання більшого гонорару; диктування підзахисному завідомо неправдивих показань; нез'явлення клопотань, щоб не дратувати суддю; незаконні угоди з обвинуваченим та інші [6, с.15]. Також автор у науковій публікації наголошує на актуальності питання відповідальності адвоката за поширення своєї позиції в мережі Інтернет адже однією з вимог у роботі адвоката є належне використання соціальних мереж. Доцільно наголосити, що адвокату слід дотримуватись вимог моральності-визначального складу особистості. Звернемо увагу, що Я.В. Фляжникова у своїй дисертації досліджує коло проблем, що можуть виникнути під час користування адвокатом мережі Інтернет. Серед них: 1) правові; 2) морально- етичні; 3) програмно-технічні; 4) виховні; 5) організаційні [7, с.129].

Отже, необхідно пам'ятати, що використання адвокатом соціальних мереж має відповідати таким принципам: незалежності, професійності, стриманості, коректності тощо. Саме у ст.58-60 Правил дається роз'яснення вищезазначених принципів. Як свідчить практика, зокрема Постанова Верховного Суду від 24 червня 2020 року, спостерігається велика кількість порушень, які допускають адвокати за порушення Правил адвокатської етики. Так, справа №8/5/1830/18 підтверджує, що адвокат, на жаль, не завжди дотримується вимог моральності і саме цей факт також може буди підставою притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності. Так, у скаргі зазначається, що адвокат використовуючи Вайбер-групу «б-а клас», викладає висловлювання, які мають образливий характер, а інколи відверті погрози расправи завдяки своїм зв'язкам у кримінальному колі [8].

Варто звернути увагу на те, що Верховний Суд роз'яснив, що є порушенням правил адвокатської етики. Так, Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі №818/1718/17 наголосив, що порушення правил

адвокатської етики є, у тому числі, не лише дії чи бездіяльність, що призвели до настання конкретних негативних наслідків для особи внаслідок наявного конфлікту інтересів, а й сама ймовірність такого настання. Саме таке пояснення суд надав після справи, де позивач звернувся до суду з адміністративним позовом до Вищої кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури в якому просить суд: скасувати рішення ВКДКА про притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності та застосування дисциплінарного стягнення у вигляді зупинення права на зайняття адвокатської діяльності строком на три місяці; провадження у дисциплінарній справі щодо адвоката закрити. На переконання позивача, оскільки матеріали дисциплінарної справи не містять конкретних беззаперечних, належних та допустимих доказів вчинення адвокатом одноразового грубого порушення Правил адвокатської етики, зокрема ст.20, підстави для притягнення його до дисциплінарної відповідальності відсутні.

Доцільно звернути увагу на те, що у Постанові Верховного Суду від 26.11.2020 року (справа №818/1718/17) зазначається, що адвокат представляв інтереси особи щодо реалізації права на приватизацію земельної ділянки, після успішного виконання доручення, через декілька років, до цього адвоката звернулася інша особа, інтереси якої суперечать інтересам першої особи, й адвокат почав виконувати доручення останньої особи.

Враховуючи викладене колегія суддів вважає, що суд апеляційної інстанції надав об'єктивну оцінку обставинам справи та дійшов вірного висновку про те, що притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності, накладення дисциплінарного стягнення застосовано з огляду на встановлення в діях адвоката складу дисциплінарного порушення, що виявилось у недотриманні ст.21 Закону №5076-VI, ст.20 ПАЕ, у зв'язку з чим оскаржуване рішення Вищої кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури від 30 вересня 2017 року є обґрунтованим та правомірним. Верховний Суд залишив постанову Другого

апеляційного адміністративного суду без змін [9]. Отже, судова практика підтверджує, що порушення правил адвокатської етики може бути підставою для притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що дисциплінарна відповідальність адвоката за порушення правил адвокатської етики не тільки захищає права клієнтів, але й допомагає забезпечити високу якість адвокатської діяльності та підтримувати довіру громадськості до професії адвоката.

Список використаних джерел:

1. Кухнюк Д. Адвокатська етика в Україні. Звіт. Лабораторія законодавчих ініціатив. 2018. URL: <http://parlament.org.ua/wpcontent/uploads/2019/01/report.pdf>
2. Бакаянова Н.М., Кісліцина І.О. Адвокатська етика: навчально-методичний посібник (для здобувачів вищої освіти денної форми навчання). Одеса : Фенікс, 2020. 127 с.
3. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05 липня 2012 року №5076-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. Ст.282.
4. Правила адвокатської етики: затв. Звітно-виборним з'їздом адвокатів України 2017 року 09 жовтня 2017 року №0001891-17 (ред. від 15 лютого 2019 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001891-17#n397>
5. Забровський В.В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності адвоката. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Вип.31. Т.3. С.115-118.
6. Русанова О.І. Підстави притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності за чинним законодавством. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2014. Вип.10-1(2). С.14-16.
7. Фляжнікова Я. В. Правила адвокатської етики та юридична відповідальність за їх порушення : дис...доктора

філос. / Фляжнікова, Ярослава Василівна ; Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2022. 251 с.

8. Постанова Верховного Суду від 24 червня 2020 року у справі №815/1830/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90029760>

9. Постанова Верховного Суду від 26 листопада 2020 року у справі №818/1718/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93119334>

Науковий керівник: Трюхан Оксана Анатоліївна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Костенко Катерина Анатоліївна

здобувачка вищої освіти 2 курсу

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

**РОЗГОЛОШЕННЯ АДВОКАТСЬКОЇ ТАЄМНИЦІ АБО
ВЧИНЕННЯ ДІЙ, ЩО ПРИЗВЕЛИ ДО ЇЇ РОЗГОЛОШЕННЯ
ЯК ПІДСТАВА ПРИТЯГНЕННЯ АДВОКАТА ДО
ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ВІД ТЕОРІЇ
ДО СУДОВОЇ ПРАКТИКИ**

Сьогодні питання розголошення адвокатської таємниці є надзвичайно важливим як у діяльності адвоката, так і для осіб, які звертаються за правовою допомогою, оскільки адвокатська діяльність має велике значення для якісного забезпечення прав людини та захисту її інтересів. Вважається, що адвокат не може надавати професійну допомогу клієнту, якщо між ними не буде досягнуто повного взаєморозуміння. Водночас клієнт повинен відчувати впевненість, що питання, які були обговорені з адвокатом, будуть збережені як конфіденційні.

Слід констатувати той факт, що проблема полягає в тому, що не всі адвокати дотримуються високих стандартів професійної поведінки та етики, а тому, у подальшому, як результат - це втрата довіри громадськості і зниження своєї репутації. Саме тому на практиці відсутнє бажання обирати захисника інтересів, який ставить під загрозу особисту конфіденційну інформацію.

Доцільно наголосити, що одне із найважливіших у діяльності адвоката - це питання забезпечення дотримання адвокатської таємниці. Так, відповідно до ч.1 ст.22 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05 липня 2012 року №5076-VI (далі Закон №5076-VI) адвокатська таємниця - це будь-яка інформація, що стала відома адвокату, помічнику адвоката, стажисту адвоката, особі, яка перебуває у

трудових відносинах з адвокатом, про клієнта, а також питання, з яких клієнт звертався до адвоката, адвокатського бюро, адвокатського об'єднання, зміст порад, консультацій, роз'яснень адвоката, складені ним документи, інформація, що зберігається на електронних носіях, та інші документи і відомості, одержані адвокатом під час здійснення адвокатської діяльності [1].

Звернемо увагу, що зазначений вище Закон №5076-VI (ст.34) містить перелік дисциплінарних проступків, які є підставою для притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності. Так, відповідно до ст.34 Закону одним із видів дисциплінарного проступку є розголошення адвокатської таємниці або вчинення дій, що призвели до її розголошення.

Відомо, що відносини адвоката і його клієнта будуються на принципі конфіденційності. Для того, щоб особиста інформація особи, яка потребує правової допомоги не була розголошена, адвокат зобов'язаний дотримуватись принципу конфіденційності, який є необхідною передумовою довірчих відносин згідно зі ст.10 Правил адвокатської етики [2].

Так, Д.В. Кухнюк зазначає, що при отриманні свідоцтва адвокат складає присягу, за якою він зобов'язується зберігати адвокатську таємницю. Це означає, що при розголошенні адвокатської таємниці адвокат буде порушувати положення Закону №5076-VI, а саме буде вчинено дисциплінарний проступок, який є підставою для притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності [3, с.32].

Доцільно звернути увагу, що у ст.35 Закону №5076-VI містяться такі види дисциплінарних стягнень за вчинення дисциплінарного проступку: попередження, зупинення права на заняття адвокатською діяльністю на строк від одного місяця до одного року, окрім цього, для адвокатів України - позбавлення права на заняття адвокатською діяльністю з наступним виключенням з ЄРАУ [1].

Слід констатувати той факт, що на практиці трапляються випадки розголошення адвокатом інформації, що надійшла від клієнта. Як підтверджує судова практика, доволі часто адвокатів

провокують на розголошення конфіденційних відомостей його клієнтів, мотивуючи це пошуком «компроматів», стосовно незаконності дій. Прикладом може слугувати справа, суть якої полягає в наступному: позивачем був адвокат, який перебував у договірних відносинах з ТОВ, при цьому міжобласне територіальне відділення АМКУ (яке здійснювало розгляд справи стосовно вчинення ТОВ порушення законодавства) запросив від адвоката певних відомостей, які становили адвокатську таємницю, але згоди ТОВ на розголошення цих відомостей не було надано. Справа дійшла навіть до Верховного Суду, який обґрунтував свою позицію тим, що матеріали справи, які не містять згоди на доступ до інформації, що є адвокатською таємницею, унеможливають і виключають її розкриття, а витребування такої інформації порушує гарантії адвокатської діяльності [4]. Тому в даному випадку, фактично, здійснювався психологічний тиск на адвоката, який не може бути застосований ні в якому разі.

Так як кваліфікаційно-дисциплінарна комісія адвокатури має одним із своїх повноважень здійснення дисциплінарного провадження щодо адвоката, то є безліч рішень винесених КДКА стосовно притягнення адвокатів до дисциплінарної відповідальності саме через розголошення адвокатської таємниці. Наприклад, на практиці виникла ситуація, коли між адвокатом та фізичною особою був укладений договір щодо надання правової допомоги, але він надав обвинувальні свідчення стосовно клієнта. У даному випадку йому забороняється розголошувати відомості, що становлять адвокатську таємницю і використовувати їх у своїх інтересах. Тому рішенням дисциплінарної палати КДКА до нього було застосоване стягнення у вигляді зупинення права на заняття адвокатською діяльністю строком на два місяці [5].

Проаналізувавши чинне законодавство, а саме Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05 липня 2012 року, який регламентує гарантії діяльності, звернемо увагу на відсутнє законодавче визначення меж розголошення

адвокатської таємниці. Вважаємо, що, які б не були обставини, адвокат, котрий і надалі прагне займатися адвокатською практикою, не повинен забувати, що розголошення адвокатської таємниці або вчинення дій, що призвели до її розголошення є підставою притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності.

Викладене вище дає підставу стверджувати, що доцільно було б розробити ефективні механізми захисту прав та інтересів клієнтів, які стали жертвами розголошення адвокатської таємниці (наприклад, процедура компенсації збитків завданих клієнту). Вважаємо також, що задля підвищення рівня свідомості доцільно було б проводити навчальні тренінги та заходи для адвокатів, які б допомогли підвищити рівень уважності та відповідального ставлення до конфіденційних даних своїх клієнтів.

Список використаних джерел:

1. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05 липня 2012 року №5076-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. Ст.282.
2. Правила адвокатської етики: затв. Звітно-виборним з'їздом адвокатів України 2017 року 09 жовтня 2017 року №0001891-17 (ред. від 15 лютого 2019 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001891-17#n397>
3. Кухнюк Д.В. Секрети не врятують. *Право України*. 2012. №6. С.32-35.
4. Постанова Верховного Суду по справі №922/1865/20 від 28 січня 2021 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100673074>
5. Рішення ВКДКА у справі №VI-005/2017 за скаргою на рішення дисциплінарної палати кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури Івано-Франківської області від 03 січня 2017 р. про притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності і застосування дисциплінарного стягнення у вигляді зупинення права на заняття адвокатською діяльністю на строк два місяці. URL: <https://vkdk.org/rishennya-vi-0052017/>

Науковий керівник: Трюхан Оксана Анатоліївна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Неродик Ірина Анатоліївна

здобувачка вищої освіти 3 курсу

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРОБЛЕМАТИКА ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Соціальний діалог у сфері праці є демократичним способом вирішення конфліктів, розбіжностей, подолання протиріч, що виникають між його суб'єктами, спрямований на розвиток врегулювання відносин, у яких інтереси осіб дещо різняться. Соціальний діалог є відносно новим явищем адже його становлення триває і донині, а деякі аспекти потребують більш детального вивчення та доопрацювання.

Слід зазначити, що чинне законодавство закріплює рівні (національний, галузевий, територіальний, локальний) та сторони соціального діалогу, які різняться між собою. Так, на національному, галузевому, територіальному рівнях є профспілкova сторона та сторона роботодавців, а на локальному - сторона працівників та сторона роботодавця [1]. Слід звернути увагу, що не всі організації роботодавців, організації об'єднань роботодавців, первинні профспілкові організації, представники (представник) працівника, роботодавець або його уповноважені представники можуть брати участь у соціальному діалозі. Так, законодавець у ч.3 ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 року закріплює необхідність відповідати критеріям репрезентативності аби вести колективні переговори з укладення колективних договорів та угод, участі в тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах [1].

Нині нормативно-правові акти не закріплюють визначення поняття «репрезентативність» чи «критерії репрезентативності» саме тому це є темою дослідження сучасних науковців у сфері

трудового права. Так, М.В. Сорочишин зазначає, що репрезентативність це особлива здатність профспілки чи організації роботодавців виступати з визначених питань в соціальному діалозі, особливо як сторона в колективних договорах і угодах, а також колективних трудових спорах [2, с. 349]. На нашу думку, критеріям репрезентативності сторони повинні відповідати не лише для участі в колективних переговорах з метою укладання колективних договорів та угод, а й при здійсненні соціального діалогу у інших його формах, навіть у тих, які не передбачені статтею 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 року.

На думку Г.І. Чанишевої, критерії репрезентативності є необхідними для профспілок та їх об'єднань, організації роботодавців та їх об'єднань для участі у колективних переговорах з укладання колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах [3, с. 34]. На нашу думку, критерії репрезентативності - це підстави для визначення можливості брати участь у соціальному діалозі та представляти інтереси працівників (професійна спілка, об'єднання професійних спілок, первинні профспілкові організації, представники працівників) та роботодавців (об'єднання організації роботодавців, організації роботодавців, роботодавця та/або уповноважені представники роботодавця) з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Відповідно, якщо суб'єкт профспілкової сторони чи сторони роботодавця, чи сторони працівників відповідає всім підставам - він може приймати узгоджені рішення, брати участь у процесі визначення та зближення позицій, досягненні спільних домовленостей тощо.

Доцільно зазначити, що у ст.5 та ст.6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 року хоч і не закріплене визначення даних понять, проте законодавець чітко поділяє критерії репрезентативності на загальні та спеціальні [1]. Так, до загальних відносять легалізацію (реєстрацію), статус,

загальна чисельність членів - для профспілок, їх організацій та об'єднань та чисельність працівників, які працюють на підприємствах, що є членами організацій роботодавців, а також галузеву чи територіальну розгалуженість. Зазначимо, що спеціальні критерії визначені з урахуванням того, на якому рівні відбувається соціальний діалог, а також закріплені чіткі умови, за яких сторонам потрібно ним відповідати .

На національному рівні закріплення критеріїв репрезентативності та умов їх застосування на практиці майже не обумовлює виникнення проблематичних питань, чого не можна сказати про інші рівні, а особливо про локальний. Почати варто з того, що ч.3 ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 року закріплює положення, де зазначається про необхідність відповідати критеріям репрезентативності суб'єктам профспілкової сторони та сторони роботодавців для того аби брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах [1]. Тобто, тут виокремлено профспілкову сторону та сторону роботодавців. Проте, на локальному рівні законодавець виділяє і сторону працівників, суб'єктом якої є первинна профспілкова організація, а в разі її відсутності вільно обрані представники (представник) працівників, також сторона роботодавців, суб'єктом якої є роботодавець або уповноважені представники роботодавця. Виникає питання: чи можемо ми застосовувати тут загальні критерії репрезентативності, які визначаються законодавцем та стосуються попередніх рівнів соціального діалогу? На нашу думку, це можливо зробити лише частково, а в більшості випадків не є реальним взагалі. Наприклад, якщо ми говоримо про роботодавця, то відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 року ним може бути як фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб, так і юридична особа (підприємство, установа, організація), тому тут справді можливе

застосування критерію «реєстрація», оскільки і фізична особа підприємець і юридична особа мають бути зареєстровані [4]. Виникає питання щодо легалізації (реєстрації) суб'єктів сторони працівників - первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників. Так, згідно зі ст.16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Окрім цього, зазначена вище стаття закріплює положення проте, що профспілка підприємства, установи, організації, яка діє на підставі власного статуту, легалізується у порядку визначеному цією статтею [5]. Згідно зі ст. 1 зазначеного Закону первинні профспілкові організації є добровільним об'єднанням членів профспілки, що працюють на одному підприємстві, установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти. Більш-менш зрозумілим є питання щодо представництва первинною профспілковою організацією колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації щодо укладання колективного договору. Так ст.37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року закріплює положення про вирішення питання, коли на підприємстві, установі, організації діє декілька первинних профспілкових організацій, через кого можуть здійснюватися повноваження цих профспілок тощо. Але щодо їхньої участі при здійсненні інших форм соціального діалогу виникають питання. Вважаємо також щодо легалізації (реєстрації) вільно обраного представника (представників) працівників існує певна проблематика.

Якщо говорити про критерій «статус» сторони працівників та сторони роботодавця, доцільно також звернутись до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року, де зазначено, що статус первинних мають

профспілки чи організації профспілки, які діють на підприємстві, в установі, організації, закладі освіти або об'єднують членів профспілки, які забезпечують себе роботою самостійно чи працюють на різних підприємствах, в установах, організаціях або у фізичних осіб, але щодо статусу вільно обраних представників працівників нічого не вказано, тому чи можуть вони бути стороною соціального діалогу та здійснювати відповідні функції - не дуже зрозуміло. Щодо того, якому статусу повинен відповідати роботодавець або його уповноважений представник, то тут теж є ряд неточностей, оскільки постає питання, а чи взагалі відповідний статус потрібен для того аби роботодавець міг врегулювати конфлікт, який виник, знайти спільні домовленості, здійснювати колективні переговори з укладення колективних договорів тощо. Цікавою також є думка щодо надання можливості врегулювати встановлення критеріїв репрезентативності за допомогою локальних актів підприємств, установ, організацій чи колективних договорів. Вважаємо, що це питання потребує у подальшому додаткового дослідження.

Можна дійти висновку, що необхідно на законодавчому рівні чітко вирішити зазначені вище питання та закріпити їх у нормативно-правових актах адже це зумовило б розвиток та більш якісне регулювання відносин соціального діалогу, що виникають на локальному рівні.

Список використаних джерел:

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 року. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17/ed20220527#Text>
2. Сорочишин М.В. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження. Правове забезпечення соціальної сфери: зб.матер. III Міжнар. наук. конф. студ., аспірт. та молод. вчених. Одеса: Фенікс, 2012. С.34-39.
3. Чанишева Г.І., Щукін О.С., Потопахіна О.М. Соціальний діалог: Навчально-методичний посібник /за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2023. 118 с.

4. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

Науковий керівник: Трюхан Оксана Анатоліївна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Серек-Басан Анастасія Анатоліївна

здобувачка вищої освіти 3 курсу

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

ФУНКЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК: ПОНЯТТЯ, ЗНАЧЕННЯ ТА ЗМІСТ

В умовах воєнного стану, професійні спілки продовжують представляти й захищати інтереси працівників, попри нові виклики та труднощі з якими вони зіштовхнулись. Профспілки змушені змінювати напрями своєї діяльності, виконувати нові завдання аби влитися у сучасні умови нашого життя. Насамперед, слід звернути увагу на деякі зміни, які передбачені нормативно-правовим актами, зокрема, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року №2136-IX [1] у цій сфері. Адже саме аналіз нормативно-правових актів, які були прийняті останнім часом, нам дає змогу чітко зрозуміти модифікації функцій профспілок.

Слід розпочати з того, що у чинному законодавстві України відсутнє визначення поняття «функцій професійних спілок». На наш погляд, це є істотним недоліком українського законодавства, що потребує якнайшвидшого усунення, зокрема, шляхом внесення змін до фундаментальних нормативно-правових актів.

Відсутність однозначної наукової позиції щодо визначення поняття функцій профспілок на сучасному етапі розвитку українського суспільства зумовила обрання цієї теми. У літературі звертається увага, що функціями профспілок називають діяльність їх органів або взагалі будь-яку діяльність профспілок. У свою чергу, С.В. Вишновецька та Самборська А.Г., зазначають, що функціями профспілок можна вважати основні напрями їх діяльності щодо вирішення поставлених перед ними завдань [2]. На наш погляд, функції профспілок - це основні напрями впливу профспілок на суспільні відносини із

застосування найманої праці з метою відстоювання трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. На наш погляд, саме це поняття повинно отримати нормативне закріплення у перспективному трудовому законодавстві.

Перелік функцій можна визначити виходячи зі змісту норм ст.36 Конституції України [3], ст.2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року №1045-XIV [4] та ст. 243 КЗпП України [5]. Зі змісту даних статей випливають дві основні функції профспілок - представницька і захисна, які, судячи зі змісту зазначених норм, здійснюються профспілками спільно.

Так, ст.21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року передбачає повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Доцільно підкреслити, що в умовах воєнного стану профспілки, їх об'єднання продовжують виконувати свої основні функції – це представницьку та захисну, а також функцію громадського контролю за додержанням законодавства про працю і про охорону праці.

Функції професійних спілок, зокрема захисна та представницька, свідчать про здатність професійних спілок приймати активну участь у підготовці кадрів до продуктивної праці. Варто акцентувати увагу, що зміни виявилися і в основних функціях - представницькій та захисній. Йдеться, перш за все, про норми Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 р №2253-IX [6]. Даний нормативно-правовий акт розкриває та посилює вказані функції під час воєнного стану.

Доцільно зазначити, що збільшилося коло осіб, що мають колективний захист економічних, соціальних і трудових прав та інтересів працівників за допомогою колективних угод і договорів. Так, ч.1 ст.11 КЗпП України передбачає укладання

колективного договору на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю. Крім того, необхідно зазначити, що розширилося коло суб'єктів, які мають змогу представляти ці сторони. Суб'єктами сторони роботодавця також визнано фізичну особу, яка використовує найману працю, та/або її уповноважених представників, особисто представників відокремлених підрозділів юридичної особи.

Аналіз змісту Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.09.2022 року №2136-IX дає змогу дійти висновку про покладення на профспілки, їх об'єднання нової функції - це функції максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави (ч.1 ст. 14). В умовах воєнного стану зазначена функція, яка міститься у змісті ст. 14 цього Закону, має бути визнана головною у діяльності професійних спілок. Водночас, з огляду на значення цієї функції, не можна не відзначити необхідність її уточнення аби доповнити конкретним змістом, а саме певними повноваженнями щодо представницької та захисної функцій профспілок. Говорячи про повноваження професійних спілок із реалізації цієї функції, доцільно було визначити їх в окремій статті Закону № 2136-IX [7].

Зазначимо, що розуміння такої функції як здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону працю було змінено Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Справа йдеться про посилення даної функції, оскільки відповідно до ч.1 ст. 14 зазначеного Закону у межах своєї діяльності професійні спілки зобов'язані забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. Мова йде не тільки про встановлені обмеження та особливості організації трудових відносин, а й в Законі передбачені певні мінімальні трудові гарантії, що стосуються, здебільшого, індивідуальних трудових прав.

Варто акцентувати увагу, що виокремлення зазначених вище функцій є досить умовним адже можна також виділити й

інші функції обґрунтовані вченими-правниками, які не закріплені у нормативно-правових актах. Наприклад, В.І. Щербина виділяє також контрольно-наглядову функцію та наполягає на її особливому значенні [8]. Окрім цього, вирізняють соціально-економічну, культурно-виховну, консультативну, організаційно-виробничу та функцію міжнародної співпраці.

Підсумовуючи вище викладений матеріал, можна дійти висновку, що чинному законодавстві необхідно закріпити поняття та основні функції професійних спілок. Адже за часи воєнного стану відбулися значні зміни щодо значення та змісту функцій профспілок. Зокрема це стосується таких функцій, як захисна та представницька, які, у свою чергу, пов'язані зі здійсненням інших повноважень.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. №2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Вишновецька С.В., Самборська А.Г. Правова природа функцій профспілок як суб'єктів трудового права. *Юридичний вісник* 4(33) 2014. С.75-80.
3. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. *Відомості Верховної ради України*. 1996. №30.Ст.141.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст.397.
5. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст.375.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р. №2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.

7. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. URL: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.28>.

8. Щербина В.І. Правовий статус профспілок: історія і перспективи.. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Збірник наук. праць. Луганськ, 2012 №25. С.32-43.

Науковий керівник: Трюхан Оксана Анатоліївна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Ткаченко Анна Сергіївна

здобувачка вищої освіти 3-го курсу

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА РОБОТОДАВЦІВ НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАННЯ

Право на свободу об'єднання є одним із основних трудових прав працівників і роботодавців, здійснення якого дає можливість організаціям працівників і роботодавців брати участь у соціальному діалозі, представляти і захищати права та законні інтереси роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах. У Декларації МОП від 18 червня 1998 року свободу об'єднання віднесено до основоположних принципів і прав у світі праці [1].

Право на свободу об'єднання проголошено у міжнародно-правових актах і актах національного законодавства. До перших слід віднести акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Так, відповідно до частини першої ст. 20 Загальної декларації прав людини [2] «кожна людина має право на свободу мирних зборів і асоціацій». У частині першій ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, прийнятому 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН [3], передбачається, що «кожна людина має право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів».

Міжнародні стандарти права на свободу об'єднання закріплені в низці конвенцій і рекомендацій МОП. Відповідно, зокрема, до ст. 2 Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року [4] «працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною

умовою підлягати статутам цих останніх». Тобто ця Конвенція МОП встановлює право на створення організацій працівників і роботодавців, право вибору форми організації, створення без попереднього дозволу (держави чи інших уповноважених органів), право вступати або не вступати до створених організацій. Також право на створення організацій включає написання статутів, регламентів, обирання представників, формулювання своєї програми, а також заборону на втручання, перешкоджання до їх діяльності з боку держави.

Право на створення організацій проголошене у ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 року [5], згідно з якою «з метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації, Сторони зобов'язуються, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження».

Право на об'єднання закріплене як одне з основних прав людини в актах Європейського Союзу. У Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09 грудня 1989 року [6] проголошується, що «роботодавці і працівники в Європейському Співтоваристві мають право на об'єднання з метою утворення за своїм вибором професійних організацій або професійних союзів для захисту своїх економічних і соціальних інтересів» (ст.11). В частині другій цієї статті закріплене важливе положення про добровільність об'єднання в такі організації, тобто право свободи вибору принципу «вступати або не вступати».

У частині першій ст. 12 Хартії основних прав Європейського Союзу [7], яка була підготована ще 2000 року, а набула повної юридичної сили лише з набранням чинності Лісабонського договору 01 грудня 2009 року, закріплене право кожної людини «на свободу мирних зібрань та свободу об'єднань на будь-яких рівнях, зокрема у сфері політичної діяльності,

професійних спілок і громадянського суспільства, звідки витікає право кожної людини створювати та приєднуватися до професійних спілок для захисту своїх інтересів».

Отже, у міжнародно-правових актах при закріпленні права на свободу об'єднання не завжди згадується про відповідне право роботодавців, а акцент здебільшого робиться на праві об'єднання працівників у профспілки.

Зазначена тенденція знайшла своє відображення і в актах чинного законодавства України. Так, у ст. 36 Конституції України [8] серед політичних прав громадян окремо закріплене право «на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів», а що стосується права роботодавців на об'єднання, то у цій статті відповідна норма відсутня. Право роботодавців на об'єднання впливає з частини першої ст. 36, в якій проголошене право громадян України на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації.

У чинному Кодексі законів про працю України [9] взагалі відсутні норми про організації роботодавців, їх об'єднання, в тому числі про основні трудові права роботодавця. Натомість у ст. 2 Кодексу містяться норми про основні трудові права працівників, серед яких є і право на об'єднання в професійні спілки.

Єдиним законодавчим актом, в якому закріплені спеціальні норми про право роботодавців на об'єднання, є Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [10]. Частиною першою ст. 2 Закону роботодавцям надане «право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами».

На нашу думку, право роботодавців на об'єднання має бути закріплене у ст. 36 Конституції України, оскільки право на об'єднання рівною мірою належить як працівникам, так і роботодавцям. Чинний Кодекс законів про працю України необхідно доповнити нормами про правовий статус організацій

роботодавців, їх об'єднань нарівні із закріпленням правового статусу профспілок, їх об'єднань.

Удосконалення чинного законодавства України в частині нормативного закріплення права роботодавців на об'єднання сприятиме підвищенню ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі як суб'єктів сторони роботодавця, більш ефективному здійсненню ними функцій представництва і захисту прав і законних інтересів роботодавців. Організацій роботодавців та їх об'єднання можуть сприяти відновленню економіки країни, забезпеченню збалансованої соціально-економічної політики, підвищенню рівня зайнятості та розвитку підприємництва. В Україні такі об'єднання організацій роботодавців, як Українська асоціація роботодавців, Федерація роботодавців України, Європейська бізнес асоціація та інші активно працюють над захистом прав і законних інтересів роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: від 18.06.1998 р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_260
2. 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#Text
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, прийнятий 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
4. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text
5. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія від 03.05.1996 р. №994_062. *Видавники Рада Європи. Відомості Верховної Ради України*. 2007. №51. Ст. 2096.

6. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text

7. Хартія основних прав Європейського Союзу 2000 року.
<https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/>

8. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

9. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10.12.1972 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 22. Ст. 216.

Науковий керівник: Чанишева Галія Інсафівна – доктор юридичних наук, професор, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

СЕКЦІЯ II

ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Бурак Володимир Ярославович

доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені І. Франка

РІВЕНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ ЯК ОБМЕЖЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Відповідно до ст. 46 Конституції України пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Натомість ст. 48 Конституції оперує поняттям достатній життєвий рівень для особи і його сім'ї. Але конституційна норма встановлює складові, які включаються до прожиткового мінімуму. Відповідно до зазначеної норми достатній життєвий рівень включає достатнє харчування, одяг, житло. [1]

Відповідно до ст. 6 Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти. [2]

Прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення (для дітей віком до 6 років, дітей віком від 6 до 18 років, працездатних осіб та осіб, які втратили працездатність), виходячи з наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, схвалених науково-громадською експертизою

на принципах соціального партнерства та затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 № 656.

Конституційний суд України рішенням від 22 березня 2023 року № 3-р(П)/2023 у справі за конституційною скаргою Лазуренка Ігоря Олександровича (щодо гарантованості пенсії, що є основним джерелом існування, не нижче прожиткового мінімуму) зазначив, що „у соціальній державі людська гідність є стрижнем формування державою соціальної політики, яка має здійснюватися задля убезпечення людини від бідності та гарантування їй у зв'язку з цим базового соціального захисту, мінімальним стандартом якого є прожитковий мінімум, що має реально забезпечувати людині достатній і гідний рівень життя“.[3]

У Рішенні Конституційного Суду України від 15 липня 2021 року № 2-р/2021 у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України (про мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) зазначається, що мінімальним розміром виплат, що їх має отримувати кожен як основне джерело існування для гарантування реалізації конституційного права на достатній життєвий рівень, є прожитковий мінімум, розмір якого з урахуванням його суті та призначення визначає Верховна Рада України у відповідному законі. [4]

Тобто, відповідно до конституційних положень та рішень Конституційного суду України право на достатній життєвий рівень є абсолютним правом і передбачає встановлення такого мінімуму, що дозволяє особі мати достатній життєвий рівень для особи і його сім'ї. Усі доходи особи повинні бути не нижче прожиткового мінімуму. Зменшення рівня доходів нижче прожиткового мінімуму покладає на державу обов'язок надавати відповідні види соціального захисту, які передбачені законодавством. Такими видом соціального захисту є допомога по малозабезпеченості.

Законом України «Про прожитковий мінімум» передбачено, що прожитковий мінімум на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і

демографічних груп населення, щороку затверджується Верховною Радою України в законі про Державний бюджет України на відповідний рік. Так, законом «Про Державний бюджет України на 2023 рік» визначено розмір прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі 2589 гривень, а також для основних соціальних і демографічних груп населення. Зокрема, для працездатних осіб - 2684 гривні і для осіб, які втратили працездатність, - 2093 гривні. [5]

У той же час в Україні запроваджено ще один соціальний стандарт якого обчислюється розмір окремих видів допомог. Це рівень забезпечення прожиткового мінімуму. У 2023 році рівень забезпечення прожиткового мінімуму для призначення допомоги відповідно до Закону України "Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям" у відсотковому співвідношенні до прожиткового мінімуму для основних соціальних і демографічних груп населення становить: для працездатних осіб - 45 відсотків; для осіб, які втратили працездатність, та осіб з інвалідністю - 100 відсотків.

Оскільки ні Конституція України, на закони «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» і «Про прожитковий мінімум» не регулюються інших стандартів крім прожиткового мінімуму, то застосування такого псевдостандарту є неконституційним. Рівень забезпечення прожиткового мінімуму зазвичай є нижчим за законодавчо встановлений прожитковий мінімум, а тому тут необхідно говорити про порушення одного з основних соціальних прав – право на достатній життєвий рівень для особи і його сім'ї.

Згадка про рівень забезпечення прожиткового мінімуму є лише у законі України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям». Такий стандарт запроваджено у 2000 році тимчасово до стабілізації економічного становища в Україні. Однак уже 23 роки такий тимчасовий стандарт існує і дозволяє державі обмежувати права громадян на соціальний захист.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#top>
2. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії. Закон України від 5 жовтня 2000 року № 2017-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>
3. Рішення Конституційного суду України від 22 березня 2023 року № 3-р(П)/2023 у справі за конституційною скаргою Лазуренка Ігоря Олександровича щодо відповідності Конституції України (конституційності) приписів абзаців четвертого, п'ятого частини другої статті 70 Закону України „Про виконавче провадження“ від 2 червня 2016 року № 1404–VIII, абзаців третього, четвертого частини другої статті 50 Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування“ від 9 липня 2003 року № 1058–IV. URL: <https://ccu.gov.ua/docs/6003>
4. Рішення Конституційного Суду України від 15 липня 2021 року № 2-р/2021 у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини шостої статті 6 Закону України „Про оплату праці“ від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР у редакції Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України“ від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII, частини шостої статті 96 Кодексу законів про працю України в редакції Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України“ від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII (про мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку). URL: <https://ccu.gov.ua/dokument/2-r2021>
5. Про державний бюджет на 2023 рік. Закон України від 3 листопада 2022 року № 2710-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#top>

Вишновецька Світлана Василівна

*доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри
цивільного права і процесу юридичного факультету
Національного авіаційного університету м. Київ,*

Вишновецький Вадим Михайлович

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри
конституційного та адміністративного права
юридичного факультету Національного авіаційного
університету м. Київ*

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МОЛОДІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ

Система соціального захисту молоді побудована на програмній основі, виходячи з ключових пріоритетів державної молодіжної політики. Відповідно до Закону України «Про основні засади молодіжної політики», молодіжна політика – напрям державної політики, спрямований на створення соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов і гарантій для соціалізації та інтеграції дітей та молоді в суспільні процеси, що здійснюються в інтересах дітей та молоді та за їх участю. Пріоритети молодіжної політики визначаються Національною молодіжною стратегією [1].

З метою забезпечення створення додаткових можливостей для становлення, розвитку та підвищення рівня конкурентоспроможності молоді, реалізації її конституційних прав і свобод, утвердження у молодіжному середовищі здорового способу життя, сприяння ініціативі та активності молодих громадян в усіх сферах життєдіяльності суспільства й держави Указом Президента України 12 березня 2021 року № 94/2021 було затверджено Національну молодіжну стратегію до

2030 року [2]. У ній основними пріоритетами визначено: безпеку – підвищення безпечності середовища і посилення життєстійкості молоді; здоров'я – формування навичок здорового способу життя, розвиток та збереження фізичної культури, культури здорового харчування та психогігієни; спроможність – залучення молоді до участі у суспільному житті, підвищення її самостійності, конкурентоспроможності, формування у молоді громадянських компетентностей; інтегрованість – підвищення мобільності, соціальної і культурної інтеграції молоді в суспільне життя України та світу. Ці пріоритети поширюються на всі вікові категорії і реалізуються через завдання та заходи, що враховують особливості життя молоді. Отже, молодіжна політика є політикою пріоритетів.

У Національній молодіжній Стратегії серед основних проблем та викликів окремо виділено виклики у сфері національної безпеки, брак особистої безпеки, здатності особи до захисту свого життя та інтересів у середовищі існування – природному, інституційному, економічному, соціальному.

Одним із важливих принципів, на яких базується Стратегія, є принцип рівності можливостей, згідно з яким рішення базуються на тому, що гідність людини є непорушною цінністю, незалежно від віку, статі, інвалідності, етнічного і соціального походження, релігійних та інших переконань, сімейного й майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак.

Це особливо актуально в умовах цифровізації, що передбачає впровадження цифрових технологій у повсякденне життя у всіх напрямках і, безперечно, позначається й на соціальному захисті молоді. Цифровізація зумовлює переведення соціальних послуг у цифровий формат поряд із модернізацією соціального обслуговування. Водночас пришвидшені темпи цифрової трансформації посилюють соціальну ізоляцію й без того вразливих груп, які не володіють цифровою грамотністю і не мають доступу до інтернету, що може призвести до цифрової ексклюзії. Хоча саме для молодого покоління цифрова

трансформація є більш зрозумілою, оскільки дозволяє витратити мінімум ресурсів для отримання послуг.

Віковий різновид цифрового розриву (розриву в поколіннях) є феноменом, за якого між молодим поколінням і особами старшого, особливо похилого віку є суттєва різниця в рівні оволодіння цифровими технологіями і, що не менш важливо, частоті їх повсякденного застосування. Початкова нерівність виникає між поколінням, яке народилось і вже виросло за умов цифрового світу, і поколінням, яке не знало цього початково і змушене пристосовуватись до нових умов. Наразі можна засвідчити лідерство молоді за рівнем оволодіння цифровими компетенціями [3, с. 51].

З метою створення можливостей для самореалізації та розвитку потенціалу молоді в Україні, її участі та інтеграції у суспільне життя постановою Кабінету Міністрів України від 2 червня 2021 р. № 579 було затверджено Державну цільову соціальну програму «Молодь України» на 2021–2025 роки [4]. Однією із проблем, які потребують розв’язання, є низький рівень соціалізації, реінтеграції та адаптації молоді, яка проживає у складних життєвих обставинах, вразливих та маргіналізованих груп у суспільстві, насамперед молоді з інвалідністю.

Особливо гостро проблеми молоді проявляються в періоди соціальних змін, зміни спрямованості і темпів суспільного розвитку. В цих умовах, які позначаються на змісті внутрішньосімейних, внутрішньогрупових взаємовідносин, виникає потреба в посиленні ціннісних орієнтацій молоді, перегляді питань виховання, соціалізації та соціального захисту молодого покоління. В умовах війни в Україні молодь опинилась у складному становищі, виявилася однією із соціально незахищених соціальних груп суспільства. Це значною мірою позначилося на адаптації молоді до ринку праці в умовах війни, що матиме продовження й у післявоєнний період.

Враховуючи об’єктивно сучасну ситуацію в Україні, обмежені ресурси держави, пріоритетними повинні стати такі напрями, робота за якими забезпечить молоді можливості для

самостійного вирішення соціальних проблем. У цьому контексті актуальним, зокрема, є підвищення престижу статусу молодого вченого.

Загалом потрібен системний підхід до вирішення питань молоді та врахування потреб, інтересів, можливостей різних категорій молоді залежно від статі, віку, місця проживання та інших ознак в усіх сферах життєдіяльності.

Заслуговує на увагу проведений аналіз європейського досвіду формування та реалізації молодіжної політики, на підставі якого було визначено деякі спільні для країн Європи складові механізму впровадження молодіжної політики. Це: 1) базування на принципах міжсекторної взаємодії (задіяність у справі підтримки молоді органів влади різних рівнів та відомчого підпорядкування, приватного та недержавного секторів); 2) багатовимірність, коли при уточненні стратегічних завдань молодіжної політики враховуються глобальні процеси та загальносвітові тенденції, а при впровадженні на місцевому рівні – особливості конкретної території; децентралізованість адміністрування; 3) надання преференцій організований молоді при визначенні отримувачів державних грантів; 4) превалювання активних заходів із соціального захисту молоді над пасивними, акцентування важливості превенції соціальної ексклюзії; надання переваги відновлювальним (реконструктивним) заходам впливу на молодь з проблемами у поведінці замість каральних та виправних; 5) ставлення до молодіжної участі не тільки як до прояву активної громадянської позиції, але й як до форми навчання, підвищення рівня життєвої компетенції, що сприяє успішній інтеграції у суспільство; 6) намагання забезпечити рівні можливості для всіх категорій молоді з урахуванням їх розбіжностей та особливостей [5, с. 86].

Підсумовуючи, зазначимо, що необхідність в особливій політиці стосовно молоді визначається специфікою її статусу в соціумі. Недостатньо сприймати молодь лише в якості нашого майбутнього, її необхідно оцінювати як органічну складову сучасного суспільства, яка покладає на себе функцію

відповідальності за збереження і розвиток своєї країни, за наступність її історії і культури, існування старших і відтворення наступних поколінь. На такому підході має ґрунтуватись державна молодіжна політика України.

Список використаних джерел:

1. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення: 24.04.2023).
2. Національна молодіжна стратегія до 2030 року, затверджена Указом Президента України 12 березня 2021 року № 94/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text> (дата звернення: 22.04.2023).
3. Вишновецька С. В. Забезпечення рівності прав і можливостей працівників в умовах цифровізації. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
4. Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2021–2025 роки, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 2 червня 2021 р. № 579. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 22.04.2023).
5. Сучасний європейський досвід формування та реалізації молодіжної політики: навч. посіб. / С. !. Бородін, Ю. В. Борисова, Н. М. Літвінова, І. В. Хохрякова. Д.: Пороги, 2008. 116 с.

Сенюта Ірина Ярославівна

*доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри
медичного права ФПДО Львівського національного медичного
університету імені Данила Галицького, голова Комітету
медичного і фармацевтичного права та біоетики НААУ*

**КОНТРОЛЬ ЯКОСТІ НАДАННЯ МЕДИЧНОЇ
ДОПОМОГИ: QUO VADIS?**

На сайті МОЗ України для публічного обговорення оприлюднено проєкт наказу «Про порядок контролю та клініко-експертну оцінку якості надання медичної допомоги та медичного обслуговування». Аналіз цього проєкту дає підстави стверджувати про численні недоліки та контроверзії документу, які резонуватимуть на практиці, поглиблюватимуть проблеми з дотриманням прав людини у сфері охорони здоров'я і породять кризу відомчого контролю якості медичної допомоги.

Під дослідницьке перо насамперед потрапляє проєкт за назвою «Порядок контролю якості надання медичної допомоги». Отож, кілька зауваг до проєкту підзаконного нормативно-правового акту:

1. Під «науковою лінзою» відразу опиняється дисонанс між найменуванням проєкту, в якому йдеться про надання медичної допомоги, та п. 1 акту, в якому вказано завдання документу, та вже йдеться про те, що Порядок визначає механізм впровадження та організації роботи щодо забезпечення якісного надання медичних послуг та спрямований на забезпечення одержання пацієнтами медичних послуг належної якості. З огляду на зазначенні проєктні положення видається, що відомчий нормотворець не розрізняє юридичні конструкції «медична допомога» та «медична послуга». Підкреслимо, що це різні терміни, дефініції яких законодавчо закріплені, приміром, у ст. 3 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (далі — Основи).

2. У Порядку міститься визначення ключової терміноконструкції «контроль якості надання медичної допомоги». У дефініції простежується аналогічний «термінологічний хаос», адже для відомчого нормотворця при контролі якості медичної допомоги ще більше розширюються нормативні обрії і контроль вже здійснюватиметься якості надання медичної допомоги та медичного обслуговування. Вкотре відзначимо, що у ст. 3 Основ, законодавець провів чітку термінологічну демаркаційну лінію, і міксувати конструкції не припустимо.

3. Також породжує запитання і обсяг поняття «контроль якості надання медичної допомоги», адже передбачено здійснення експертизи клінічних питань діагностики, лікування та надання реабілітаційної допомоги клініко-експертними комісіями. Відтак, знову запитання до відомчого нормотворця: чому не здійснюватиметься контроль такої складової як профілактика, оскільки законодавчо визначеними елементами медичної допомоги є: 1) профілактика; 2) діагностика; 3) лікування.

4. У Порядку запроваджуються три нові дефініції, а саме: «контроль якості надання медичної допомоги», «оцінка якості медичної допомоги», «якість медичних послуг». На думку нормотворця, контроль якості надання медичної допомоги — це клініко-експертна оцінка якості надання медичної допомоги та медичного обслуговування, а оцінка якості медичної допомоги — це визначення відповідності наданих медичних послуг встановленим стандартам у сфері охорони здоров'я та очікуваному результату. З огляду на наведене, кілька ремарок:

а) так видається, що контроль дорівнює клініко-експертній оцінці якості, хоча чинний на сьогодні Порядок контролю якості медичної допомоги, затверджений Наказом МОЗ України № 752 від 28.09.2012, закріплює, що контроль якості надання медичної допомоги здійснюється шляхом застосування методів зовнішнього та внутрішнього контролю якості медичної допомоги, самооцінки медичних працівників, експертної оцінки,

клінічного аудиту, моніторингу системи індикаторів якості, атестації/сертифікації відповідно до вимог чинного законодавства України та законодавства Європейського Союзу. Відтак, проєкт звужує обсяг контролю якості медичної допомоги. Причиною, як видається, є злиття двох чинних на сьогодні підзаконних актів, присвячених контролю якості медичної допомоги: Наказів МОЗ України № 752 від 28.09.2012 та № 69 від 05.02.2016. Абсолютно невиправдане поглинання та звуження обсягу понятійно-категоріального апарату. Також підкреслимо, що даючи визначення, нормотворець «забув», що в п. 4 Порядку контроль якості надання медичної допомоги здійснюється шляхом зовнішнього та внутрішнього контролю якості надання медичних послуг, самооцінки медичних працівників, експертної оцінки, клінічного аудиту, моніторингу індикаторів якості, атестації/сертифікації лікарів відповідно до вимог законодавства України;

б) нормотворець, так видається оперує двома різними словосполученнями «клініко-експертна оцінка надання медичної допомоги та медичного обслуговування» та «оцінка якості медичної допомоги». Отож, окрім контролю якості, яким є клініко-експертна оцінка, провадитиметься ще й оцінка якості медичної допомоги, оскільки, приміром, є клініко-експертна оцінка і оцінка, при першій моніторуються і медична допомога, і медичне обслуговування, а при другій — лише медична допомога. Напевно все ж не такий мав намір нормотворець, хоча в регламент заклав не припустиму контроверзію;

в) незрозумілим є і те, чому при оцінці якості медичної допомоги оцінюванню підлягають медичні послуги. І оскільки йдеться про процес, адже про визначення відповідності, то має бути оцінювання, результатом якого буде оцінка. Також важливо зрозуміти, які ж критерії очікуваності та де будуть визначені «очікувані результати», оскільки це оцінна конструкція і очікування пацієнта і медичного працівникам можуть бути різними. При ризиковому характері медичної практики фіксувати

очікуваний результат у якості медичної допомоги є крайнє необачним;

г) дивним видається і те, що під оцінювання якості не потрапила організація надання медичних послуг, а лише надання послуг;

г) звертаємо увагу, що здійснюється оцінка якості медичної допомоги, а визначення дається якості медичних послуг. І, що важливо — орієнтиром в якості послуг є вже не стандарти у сфері охорони здоров'я, а професійні знання на основі фактичних даних. І якщо при оцінюванні йдеться про очікуваний результат, то якість фіксує – бажаний, що знову про не уніфікованість проєктного підходу.

Резюмуючи кілька замальовок до нормативного «портрету» Порядку, скажемо словами українського прислів'я: «Коли не тямиш, то й не берися».

Коваленко Олена Олександрівна

*доктор юридичних наук, професор, в.о. завідувача кафедри
цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора
О.І. Процевського Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди*

ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ У ЧИННОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ЯК ОДНА З ПЕРЕПОН ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Проблема працевлаштування випускників закладів освіти – одна з найактуальніших проблем держави, що потребує свого вирішення. Отримати роботу, враховуючи відсутність практичного досвіду, було завжди нелегко вчорашнім студентам, а тому в Україні склалася правова традиція надавати їм гарантії реалізації їх трудових прав, зокрема статус молодого спеціаліста. І даний статус був важливою юридичною гарантією, що забезпечувала соціальну сферу. Такі заходи, будучи важливими способами реалізації державної молодіжної політики, позитивно впливають на процес соціалізації молоді, однак їх ефективність багато в чому залежить від правової визначеності категорії, якій ці гарантії надаються. Норма права, яка містить дефініцію якогось поняття, має бути якісною, ґрунтуватися на здобутках сучасної юридичної науки. А на сьогоднішній день, проблема правової визначеності залишається не вирішеною, бо зазначений зв'язок відсутній.

Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) визначає, що «молодим спеціалістам - випускникам закладів освіти державної форми власності, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України» [1, ч.2 ст.197].

Підкреслю, що в даній редакції, ч.2 ст.197 було прийнято Законом України «Про деєрадянїзацію законодавства» від 21.04.2022 р. № 2215-ІХ. До цього у змісті статті йшлося про випускників державних навчальних закладів. Таким чином, нарешті (з 2017 р., відтоді, коли було прийнято Закон України «Про освіту» у новій редакції), відбулась довгоочікувана зміна назви закладів, які можуть закінчити випускники, у відповідності до чинного законодавства про освіту. І цей факт можна охарактеризувати позитивно, адже нарешті було отримано результат правової визначеності об'єкта отримання освіти, що виступає однією зі складових визначення молодого спеціаліста.

Однак, важливо підкреслити, що на час прийняття цих змін вже діяв інший закон – Закон України «Про основні засади молодіжної політики» від 27 квітня 2021 р. № 1414-ІХ, який також містив визначення молодих спеціалістів. А саме: «держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти державної та комунальної форм власності, потреба в яких була визначена державним замовленням» [2, ч.3 ст.22].

На відміну від відповідної статті КЗпП України, що визначає поняття молодих спеціалістів і яка не розкриває випускниками яких різновидів закладів освіти може бути випускник, щоб вважатися молодим спеціалістом, у цьому визначенні є ще істотна різниця щодо можливих форм власності, на яких засновується заклад освіти. Це вже не тільки державна форма власності, як в КЗпП України, а й комунальна.

Державна і комунальна власність – це абсолютно різні форми власності. Стосовно цього Конституційний Суд України розтлумачив наступне: «...на конституційному рівні принципово відокремлено комунальну власність від державної власності. Комунальна власність не входить до складу державної, є самостійним об'єктом права власності, управління якою здійснює безпосередньо територіальна громада або створені нею органи» [9].

Йдемо далі у порівнянні: у ст.197 КЗпП України мова йде про те, що потреба в випусниках має бути раніше заявленою підприємствами, установами, організаціями [6, ст.197], а от у Законі «Про основні засади молодіжної політики» потреба має бути визначеною державним замовленням [8, ч.3 ст.22].

Таким чином, маємо констатувати, що норми законів, які регламентують визначення молодого спеціаліста, прийняті з різницею всього лише в один рік, містять різні змістовні наповнення однієї правової категорії, що має бути виправлено якнайшвидше. Тому пропонується у ч.2 ст.197 КЗпП України, ч.3 ст.22 Закону України Про основні засади молодіжної політики визначати молодих спеціалістів так: «держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випусникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти державної, комунальної та приватної форм власності, потреба в яких була визначена державним замовленням»

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>.
2. Про основні засади молодіжної політики. Закон України від 27 квітня 2021 р. № 1414-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>.
3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини четвертої статті 3, частини другої статті 5, частин другої та сьомої статті 7 і частини п'ятої статті 29 Закону України "Про приватизацію державного майна" (в редакції Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про приватизацію майна державних підприємств" від 19 лютого 1997 року) (справа щодо приватизації державного майна) від 1 липня 1998 року № 9-рп/1998. URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/781-komunalna-vlasnist>.

Бориченко Катерина Валеріївна

*доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового
права та права соціального забезпечення Національного
університету «Одеська юридична академія»*

ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНО ЗОБОВ'ЯЗАНИХ СУБ'ЄКТІВ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах, коли норми про юридичну відповідальність у галузі права відсутні, порушення прав людини носять не лише масовий, але й хронічний характер. На жаль, варто констатувати, що у національному праві соціального забезпечення склалася саме така ситуація. Так, за твердженнями голови Верховного Суду «у 2020 році до місцевих адміністративних судів надійшло майже 73 тисячі позовних заяв у спорах щодо реалізації публічної політики у сфері праці, зайнятості населення та соціального захисту громадян» [1, с. 12]. У 2021 році кількість відповідних справ збільшилась на 47%, що свідчить про часті випадки порушень права людини на соціальний захист, що з кожним роком лише зростають.

Особливістю сучасного права соціального забезпечення України є те, що галузевим законодавством передбачені правовідновлюючі та правообмежуючі санкції фактично виключно для уповноважених осіб, які в результаті своїх недобросовісних дій отримували грошові виплати, соціальне обслуговування, соціальні пільги тощо, на які вони не мали права, або отримали у більших розмірах (обсягах). У такому разі надлишково виплачені пенсії та допомоги підлягають компенсації.

Водночас юридичну відповідальність у праві соціального забезпечення має нести не лише уповноважена особа, але й соціально зобов'язаний суб'єкт. При цьому особлива увага має приділятися законодавцем встановленню заходів юридичної

відповідальності саме підприємств, установ, організацій (їх посадових і службових осіб), інших суб'єктів, наділених повноваженнями щодо надання конкретних видів соціального захисту, тому що порушення ними відповідного права управомоченої особи в окремих випадках носить фатальний характер оскільки право на соціальний захист тісно пов'язане із правом на життя [2, с. 306].

Особливістю відповідальності зобов'язаного суб'єкта у сфері соціального захисту є те, що основним видом санкцій, які можуть бути застосовані до нього, є правообмежуючі, накласти які може лише суд за заявою зацікавленої сторони (людини, наділеної правом на соціальний захист). У разі недотримання строку звернення до суду позивачем у соціально зобов'язаного суб'єкта є всі шанси уникнути відповідальності, що нівелює ефективність принципів законності та верховенства права у сфері соціального захисту.

За сучасного стану соціально-економічних відносин вирішення спорів у сфері соціального захисту залежно від його організаційно-правової форми та виду здійснюється за правилами цивільного та адміністративного судочинства [2, с. 343]. Варто констатувати, що з урахуванням правил підсудності, у більшості випадків відновлення права на соціальний захист у судовому порядку здійснюється за правилами адміністративного судочинства.

Відповідно до частини другої ст. 122 Кодексу адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року, «для звернення до адміністративного суду за захистом прав, свобод та інтересів особи встановлюється шестимісячний строк, який, якщо не встановлено інше, обчислюється з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав, свобод чи інтересів» [3]. Наслідком недотримання відповідної вимоги при зверненні до суду у відповідній категорії спорів є повернення позовної заяви (у разі неподання до суду заяви про поновлення строку звернення до суду або визнання вказаних позивачем підстав для поновлення строку звернення до

адміністративного суду неповажними) або залишення позову без розгляду (якщо факт пропуску позивачем строку звернення до адміністративного суду буде виявлено судом після відкриття провадження в адміністративній справі і позивач не заявить про поновлення пропущеного строку звернення до адміністративного суду, або якщо підстави, вказані ним у заяві, будуть визнані судом неповажними).

З одного боку, дійсно, обмеження шестимісячним строком можливості прийняття людиною рішення щодо ініціювання судового провадження з зобов'язаним суб'єктом є виправданим з огляду на необхідність дисциплінування учасників відносин соціального захисту та своєчасного вчинення ними відповідних процесуальних дій, забезпечення їх добросовісності, досягнення юридичної визначеності у публічно-правових відносинах, що є елементом принципу верховенства права.

Але формуючи саме таку практику притягнення до відповідальності зобов'язаного суб'єкта у сфері соціального захисту, а особливо в умовах воєнного стану, треба бути вкрай обережним. Так, право на соціальний захист є природним правом людини, від ефективності забезпечення якого, досить часто залежить її виживання (особливо коли мова йде про малозабезпечених осіб, людей, які живуть з ВІЛ, тяжкохворих осіб тощо). На жаль, статистика, наведена вище, свідчить, що в Україні не створений такий механізм забезпечення права на соціальний захист, який у безспірному порядку дозволяє ефективно задовольнити інтерес людини (сім'ї) щодо отримання видів соціального захисту для попередження, подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації до нових умов життєдіяльності. У більшості випадків законність у сфері соціального захисту при наданні їх конкретних видів забезпечується судом.

Водночас у разі пропуску уповноваженим у сфері соціального захисту суб'єктом строку звернення до адміністративного суду виникає ситуація, за якої неможливо відновити порушене право на соціальний захист та притягнути

винного суб'єкта до юридичної відповідальності, що свідчить про абсолютну неефективність існуючого механізму його забезпечення.

Особливо гостро питання дотримання строку звернення до суду у соціальних спорах постало з моменту введення в Україні воєнного стану. Через негативний психоемоційний стан, відсутність почуття безпеки, необхідність щоденного виживання та вжиття заходів щодо організації життєдіяльності своєї сім'ї, відсутність перспектив найскорішого завершення війни, об'єктивно, навіть будучи обізнаним про порушення права на соціальний захист, більшість людей не ініціювали судові провадження та пропустили строк звернення до суду з відповідними позовами, тим самим втративши можливість відновити законність у діяльності зобов'язаного суб'єкта щодо себе.

Заради справедливості варто зауважити, що адміністративним процесуальним законодавством передбачена можливість поновлення судом пропущеного строку звернення до суду. При цьому поважними причинами пропуску строку звернення до суду визнаються лише ті обставини, які були чи об'єктивно є непереборними, тобто не залежать від волевиявлення особи, що звернулась з позовом, пов'язані з дійсно істотними обставинами, перешкодами чи труднощами, що унеможливили своєчасне звернення до суду. Такі обставини мають бути підтверджені відповідними та належними доказами [4].

І здавалось би, введення воєнного стану та наслідки збройної агресії російської федерації проти України повністю відповідають критеріям «поважних причин пропуску строку звернення до суду» з позовною заявою у соціальних спорах, проте Верховний Суд в ухвалі від 01 серпня 2022 року по справі № 802/118/17-а наголосив, що «посилання на введення воєнного стану на території України не може бути поважною причиною для поновлення строку без зазначення конкретних обставин, які вплинули на своєчасність звернення до суду та без надання

відповідних доказів того, як саме введення воєнного стану вплинуло та обумовило пропуск строку».

У зв'язку з тим, що жодної можливості продовжити строк звернення до суду в умовах воєнного стану в адміністративних судах не передбачено, а позивачу законодавством гарантовано лише право ініціювати поновлення судом відповідного строку, механізм реалізації якого не змінився по суті і передбачає доведення непереможності обставин, що виникли у зв'язку з воєнним станом та унеможливили своєчасне звернення до суду, що виключає можливість посилення на відчуття небезпеки, небажання витратити кошти на сплату судового збору, оплату послуг адвоката з огляду на ріст цін на продукти та масові звільнення, часткове безробіття, перебої і роботи банківської системи і т.д., з метою забезпечення можливості притягнення до відповідальності зобов'язаного у сфері соціального захисту суб'єкта, варто доповнити Розділ VI «Прикінцеві положення» КАС України пунктом четвертим такого змісту: «4. У період дії в Україні воєнного, надзвичайного стану строки, визначені статтею 122 цього Кодексу, продовжуються на строк його дії».

Список використаних джерел:

1. Данішевська В.І. Вітальне слово голови Верховного Суду. Соціальні права та їх захист адміністративним судом: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 4 вересня 2020 р. Київ : 2020. С. 11-13.

2. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2020. 452 с.

3. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року №2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. №35-36, №37. Ст. 446.

4. Постанова Верховного Суду від 23 грудня 2020 року у справі № 360/4485/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/>

Краснов Єгор Володимирович

кандидат юридичних наук, доцент, суддя Верховного Суду

ЗАХИСТ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СУДОМ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Відповідно до частини четвертої ст. 55 Конституції України кожен має право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [1].

Судовою інституцією міжнародного захисту прав громадян України у сфері соціального забезпечення є Європейський суд з прав людини у Страсбурзі. Громадяни України отримали можливість звернення до Європейського суду з прав людини (далі – Суд) з ратифікацією Верховною Радою України Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод від 4 листопада 1950 року [2]. У ст. 6 Конвенції закріплене право кожного на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом.

Згідно зі ст. 19 Конвенції для забезпечення дотримання Високими Договірними Сторонами їхніх зобов'язань за Конвенцією та Протоколами до неї створюється Європейський суд з прав людини, який далі називається "Суд". Він функціонує на постійній основі.

Пунктом 1 ст. 32 Конвенції передбачається, що юрисдикція Суду поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та Протоколів до неї, подані йому на розгляд згідно зі статтями 33, 34, 46 і 47.

Отже, Суд не виконує функції національного суду та не має повноважень скасовувати або змінювати рішення національних

судів. Суд також не може втручатися в діяльність органу влади, дія або бездіяльність якого спричинила порушення.

Суд може розглядати лише ті заяви, що спрямовані проти держав, які ратифікували Конвенцію та відповідні протоколи, і які стосуються подій, що відбувалися після дати ратифікації.

Відповідно до ст. 34 Конвенції Суд може приймати заяви від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб, які вважають себе потерпілими від допущеного однією з Високих Договірних Сторін порушення прав, викладених у Конвенції або Протоколах до неї. Високі Договірні Сторони зобов'язуються не перешкоджати жодним чином ефективному здійсненню цього права.

Умови прийнятості визначені ст. 35 Конвенції, відповідно до п. 1 якої суд може брати справу до розгляду лише після того, як було вичерпано всі національні засоби правового захисту, згідно із загальновизнаними принципами міжнародного права, і впродовж чотирьох місяців від дати постановлення остаточного рішення на національному рівні.

Юрисдикція Суду поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та протоколів до неї, подані йому на розгляд.

Формально кажучи, ані Конвенція, ані Протоколи до неї не містять положень про захист прав громадян у сфері соціального забезпечення. Водночас у ст. 1 Протоколу №1 зазначено, що кожна фізична особа має право безперешкодно користуватися своїм майном і не може бути позбавлена свого майна інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передбачених законом і загальними принципами міжнародного права. Таким чином, якщо вважати, що пенсії та допомоги, соціальна допомога й інші види соціального забезпечення є майном, яке належить громадянам України на праві власності, очевидним є їх право звертатися за захистом свого порушеного права до Європейського суду з прав людини.

Україна другим рік поспіль займала третє місце за кількістю поданих заяв до Європейського суду з прав людини [3] (10,5 скарг, а це 14%).

За статистикою Європейського суду з прав людини, попри війну, Україна зберігає лідерство в порушенні прав людини 2023 року [4]. 10590 скарг, поданих проти України, чекають на розгляд Європейського суду з прав людини. З них 8450 – пов’язані з війною, зі збройним конфліктом [5].

Порядок виконання рішень ЄСПЛ регулюється Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» 23 лютого 2006 року № 3477-IV [6], Законом України «Про виконавче провадження» від 23 лютого 2006 року № 3477-IV, іншими нормативно-правовими актами з урахуванням особливостей, передбачених Законом № 3477-IV. При цьому суди застосовують Конвенцію та практику Суду як джерело права.

Список використаних джерел:

1. Конституція України, прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.1950.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004/print
3. Україна впевнено займає 3 місце за кількістю поданих заяв в Європейський суд з прав людини: звіт 2022.
<https://advokatpost.com/ukraina-vpevneno-trymaie-3-mistse-za-kilkistiu-podanykh-zaiav-v-ievropejskyj-sud-z-prav-liudyny-zvit-2022/>
4. Попри війну, Україна зберігає лідерство в порушенні прав людини: статистика Європейського суду з прав людини.
<https://advokatpost.com/popry-vijnu-ukraina-zberihaie-liderstvo-v-porushenni-prav-liudyny-statystyka-ievropejskoho-sudu-z-prav-liudyny/>
5. 10590 скарг, поданих проти України, чекають на розгляд Європейського суду з прав людини. З них 8450 – пов’язані з

війною, зі збройним конфліктом. З них 8450 – пов’язані з війною, зі збройним конфліктом: суддя ЄСПЛ Гнатовський. <https://advokatpost.com/10590-skarh-podanykh-proty-ukrainy-chekaiut-na-rozhliad-ievropejskoho-sudu-z-prav-liudyny-z-nykh-8450-pov-iazani-z-vijnoi-zi-zbrojnym-konfliktom-suddia-iespl-hnatovskyj/>

6. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 року № 3477-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>

7. Про виконавче провадження: Закон України від 02 червня 2016 року № 1404-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 30. Ст.542.

Белуга Юлія Миколаївна

старший викладач кафедри цивільного права і процесу

Юридичного факультету

Національного авіаційного університету м. Київ

НАБУТТЯ СТАТУСУ ДИТИНИ З ІНВАЛІДНІСТЮ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Збройний конфлікт в нашій державі поставив відбиток на долях багатьох дітей. Особливо гостро його наслідки відчули діти, що мешкають на окупованих територіях, на лінії розмежування та діти, які є вимушеними переселенцями. Усі вони зазнали важких психологічних та фізичних травм, що завдані війною, бойовими діями, тимчасовою окупацією, а тому потребують особливого захисту з боку держави. Надання цього захисту є світовою практикою, яку Україна має враховувати у своїй законодавчій діяльності.

Проблема соціального захисту дитини особливо посилюється в умовах кризових ситуацій, зокрема під час збройного конфлікту. Насамперед це стосується дітей, які постраждали під час воєнних дій та збройних конфліктів.

Крім отримання статусу дитини, яка постраждала внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів, деякі діти можуть отримати ще один статус. Мова йде про дитину, яка внаслідок отриманого поранення стала дитиною з інвалідністю. Раніше такий статус могли отримати лише дорослі. Тобто, діти не мали права на отримання такого статусу.

Проте, з метою соціального забезпечення та захисту дітей, які втратили здоров'я у зв'язку з війною, держава все ж таки, надає таким дітям статус дитини з інвалідністю внаслідок війни. Порядок отримання такого статусу та вимоги до документів, які необхідно подати містяться в Законі України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», та Процедурі отримання статусу особи з інвалідністю внаслідок війни, яка

встановлена постановою Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2018 року № 306 «Деякі питання встановлення зв'язку інвалідності з пораненнями чи іншими ушкодженнями здоров'я» [1].

У пункті 4 частини другої статті 7 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» закріплено, що особи з інвалідністю внаслідок поранень чи інших ушкоджень здоров'я, від вибухових речовин, боєприпасів і військового озброєння на території проведення АТО, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях до 1 грудня 2014 року, а з 1 грудня 2014 року – на території проведення АТО, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, де органи державної влади здійснюють свої повноваження, та в населених пунктах, розташованих на лінії зіткнення належать до осіб з інвалідністю внаслідок війни [2].

Такі особи, в тому числі й діти, мають право на пільги, передбачені статтею 13 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [2].

Зазначені особи мають право на:

- пільги у сфері медицини (безоплатне одержання ліків за рецептами лікарів, зубопротезування, забезпечення протезами, санаторно-курортним лікуванням з компенсацією вартості проїзду, позачергове обслуговування амбулаторно-поліклінічними закладами, а також позачергова госпіталізація та ін.);

- пільги щодо оплати комунальних послуг;

- пільги у сфері праці (позачергове працевлаштування за спеціальністю відповідно до підготовки та висновків медико-соціальної експертизи, переважне право на залишення на роботі при скороченні, виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100 процентів та ін.);

- пільги у сфері забезпечення житлом та авто (позачергове забезпечення житлом осіб, які потребують поліпшення житлових умов, одержання позики на будівництво, реконструкцію або капітальний ремонт жилих будинків і приватних будівель та ін., позачергове безоплатне забезпечення автомобілем);

- пільги у сфері соціального захисту (позачергове обслуговування закладами та установами, що надають соціальні послуги з догляду та ін.);

- право на державну цільову підтримку для здобуття ними та їх дітьми професійної (професійно-технічної), фахової вищої освіти [2].

Як ми бачимо, статус особи з інвалідністю внаслідок війни поширюється і на дорослих і на дітей, і більшість пільг, передбачених Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», не є актуальними для дітей. Спеціальних же пільг для дітей з-поміж таких осіб досі не передбачено. Так як і не внесено змін до вищезазначеної постанови, які б надали право на отримання статусу не лише особам, які отримали поранення на території проведення АТО/заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, а іншим особам, які отримали поранення після 24 лютого 2022 року на інших територіях України [3].

Тобто фактично зазначені норми права не відповідають реальним подіям та не можуть бути застосовані до осіб, які отримали поранення не на території проведення АТО або заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях.

З огляду на вищевикладене можна зробити висновок, що все ж таки має бути прийнятий спеціальний закон або внесено відповідні зміни в чинні законодавчі акти, які визначають статус особи з інвалідністю внаслідок війни, адже отримання пільг та гарантії їх соціального захисту зумовлені

одержанням відповідного правового статусу. Однак, чинне законодавство має низку прогалин і колізій, які ускладнюють або взагалі унеможлиблюють належне забезпечення державних соціальних гарантій дітям, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів.

Список використаних джерел:

1. Порядок встановлення статусу особи з інвалідністю внаслідок війни. 2022. URL: https://www.youtube.com/watch?v=3wxu_hD5B1g. (дата звернення 26.04.2023).
 2. «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 року 1993, № 45. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>. (дата звернення 26.04.2023).
 3. Які соціальні та медичні гарантії мають діти, що постраждали внаслідок воєнних дій. 2022. URL: <https://r2p.org.ua/yaki-soczialni-ta-medychni-garantiyi-mayut-dity-shho-postrazhdaly-vnaslidok-voyennyh-dij/> (дата звернення 26.04.2023).
-

Андрієнко Ірина Святославівна

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-
правових дисциплін Одеського державного університету
внутрішніх справ*

ЩОДО ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Соціальна спрямованість розвитку нашої держави вимагає впровадження дієвих механізмів забезпечення конституційно гарантованого права громадян на соціальний захист. Відсутність у національному законодавстві комплексного нормативного закріплення забезпечення примусового виконання обов'язків суб'єктами соціально забезпечувальних правовідносин впливає на рівень соціальної захищеності населення в цілому. З огляду на останнє, дослідження питань юридичної відповідальності у праві соціального забезпечення є доволі актуальними.

Юридична відповідальність є однією із основних категорій правової науки. Традиційно розуміння юридичної відповідальності пов'язують з протиправною оцінкою поведінки, правопорушенням, що тягне за собою державний примус, покарання. Так, П.М. Рабінович визначає юридичну відповідальність як закріплений у законодавстві й забезпечуваний державою юридичний обов'язок правопорушника зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належали [1, с.17]. В.Ф. Погорілко кваліфікує відповідальність як правовідносини між державою та порушником, до якого застосовуються юридичні санкції з негативними для нього наслідками [2, с.68]. Юридична відповідальність розглядається не лише як наслідок негативного явища, як реакція держави на вчинений делікт, а як явище позитивне, що передбачає свідоме, відповідальне ставлення індивідів до своїх вчинків, способу життя. Тобто це основа поведінки суб'єктів, що виключає порушення правових приписів [3, с. 40–43].

Водночас дослідження, пов'язані із відповідальністю у праві соціального забезпечення зазначають, що жодна із

існуючих концепцій юридичної відповідальності не може бути прийнята повністю як єдина теоретична вихідна позиція, на основі якої повинна досліджуватися природа юридичної відповідальності суб'єктів правовідносин по соціальному забезпеченню [4, с.9].

В цілому, юридичній відповідальності у праві соціального забезпечення, з одного боку, притаманні всі ознаки правової відповідальності як такої, а саме: є державно-владним засобом пригнічення негативних вольових прагнень окремих суб'єктів для забезпечення їх підпорядкування нормам права; тягне за собою встановлення для правопорушника певних негативних наслідків, тобто примусових заходів (санкцій), які застосовуються державою в разі порушення норми права; підставою відповідальності є правопорушення (юридичний факт), тобто невиконання постанов, що містяться в чинному законодавстві незалежно від того, відомо чи ні про порушення компетентним органам і особам; змістом правової відповідальності, з одного боку, є можливість уповноваженого органу влади (посадової особи) застосовувати заходи відповідальності до правопорушника, з іншого – обов'язок осіб, які скоїли правопорушення, відповідати за свою поведінку і зазнавати певних обмежень.

Законодавство в сфері соціального забезпечення маючи в своєму складі адміністративне, фінансове, та власне законодавство права соціального забезпечення є комплексним правовим утворенням. З огляду на останнє, винна особа несе кримінальну, адміністративну, цивільно-правову, матеріальну, дисциплінарну відповідальність. Одночасно норми про юридичну відповідальність фрагментарно містяться і в джерелах права соціального забезпечення.

З урахуванням останнього, у теорії галузевого права виділяють «юридичну відповідальність у праві соціального забезпечення», що передбачає виключно галузеву відповідальність та «юридичну відповідальність у сфері соціального забезпечення», що включає, крім галузевої

відповідальності, й інші види юридичної відповідальності, зокрема, цивільно-правову, адміністративно-правову та кримінально-правову.

Зокрема, Б.І. Сташків пропонує розглядати юридичну відповідальність у праві соціального забезпечення як передбачені галузевими нормами заходи, що спрямовані на позбавлення особи благ особистого, організаційного чи майнового характеру за порушення чи неефективне використання соціально-забезпечувальних норм [4, с.555]. Також юридичну відповідальність у праві соціального забезпечення трактують як фактичне зазнання правопорушником позбавлень майнового характеру, передбачених санкцією, внаслідок порушень приписів норм права соціального забезпечення, з метою відновлення порушеного права [5, с. 6]. Відповідальність, згідно з нормами права соціального забезпечення, несуть фізичні особи, які претендують на певні види соціального забезпечення чи отримують їх. За порушення вимог норм права соціального забезпечення надавачі (органи соціального забезпечення) несуть відповідальність, що передбачена іншими галузями права (трудового, цивільного, кримінального, адміністративного).

Особливість юридичної відповідальності суб'єктів правовідносин у сфері соціального забезпечення визначається специфікою предмета даної галузі права до якого належать правовідносини, що виникають з приводу грошових виплат у системі соціального забезпечення, правовідносини з приводу благ, що надаються в «натуральній формі», та допоміжні правовідносини процедурного і процесуального характеру, окрім того, відносини в праві соціального забезпечення мають розподільчий характер; навіть у випадку відсутності рівності сторін правовідносин, сторони не несуть одна перед одною правової відповідальності; отримувач матеріальних благ в системі соціального забезпечення є економічно залежною стороною, що обмежує його майнову відповідальність; в праві соціального забезпечення широкого поширення мають набути саме відновлювальні майнові санкції [5, с.9].

Характерною ознакою галузевої юридичної відповідальності є й те, що у праві соціального забезпечення відсутні каральні санкції, а до винних осіб застосовуються, в основному, правовідновлюючі та правообмежуючі. Правовідновлюючі санкції передбачають майнову відповідальність винних осіб, які внаслідок протиправних дій незаконно отримували будь-які соціальні надання. Правообмежуючі - включають дві групи: перша з яких містить норми, що передбачають зменшення розміру соціальної виплати або строків її надання, або ж припинення уже існуючих виплат; друга група правообмежуючих санкцій охоплює положення, що передбачають підстави для відмови в наданні того чи іншого виду соціального забезпечення.

Таким чином, під юридичною відповідальністю у праві соціального забезпечення слід розуміти визначені галузевим законодавством заходи примусу направлені на досягнення правомірної поведінки шляхом настання для правопорушника негативних наслідків особистого, майнового чи організаційного характеру.

Список використаних джерел:

1. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: навч.посіб. Київ: Юрінком Інтер, 1994. 324 с.
 2. Конституційне право України / за ред. В. Ф. Погорілко. Київ: Наук. думка, 2002. 737 с.
 3. Сташків Б.І. Право соціального забезпечення: навч.посіб. Чернівці: ПАТ "ПВК "Десна", 2016. 692 с.
-

Головань Тетяна Георгіївна

*кандидат юридичних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри
державно-правових дисциплін, кримінального права і процесу
Харківського національного педагогічного університету імені
Г.С. Сковороди*

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ

Загострення економічних, політичних та соціальних кризових явищ в Україні є характерним для нашого сьогодення. Одним із викликів війни стало збільшення рівня безробіття в Україні. За останніми даними Міжнародної організації праці, через військову агресію в Україні було втрачено майже 4,8 мільйона робочих місць. «Як повідомила заступниця міністра економіки Тетяна Бережна, натепер у Державній службі зайнятості є 31 тисяча вакансій (минулого року їх було приблизно 70 тисяч) — на одне робоче місце претендують восьмеро офіційно зареєстрованих безробітних (торік — близько чотирьох)» [1].

При цьому необхідно акцентувати увагу на тому, що питання безробіття є досить актуальними в контексті підтримки та подальшої відбудови України. Адже рівень безробіття тісно пов'язаний з ефективністю економіки.

«Проблема безробіття – це проблема, яка потребує негайного вирішення і глибокого наукового аналізу та вироблення на цій основі практичних рекомендацій, які можуть використовуватися для розробки і реалізації ефективної соціально-економічної політики, направленої на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального соціально – допустимого рівня» [2, С.126].

Сьогодні вітчизняний ринок праці опинився у стані кризи та потребує зміни і приведення у відповідність до європейський

стандартів. За таких умов значно актуалізується вивчення європейського досвіду.

Ситуація, що склалася на ринку праці України, потребує реалізації ефективної політики у сфері зайнятості. Державна політика у сфері зайнятості являє собою систему соціально-економічних та організаційно-правових заходів по створенню умов для повного використання потенціалу трудової і ділової активності працездатного населення, які розробляють та реалізують відповідні державні органи. «Вона повинна виконувати роль стабілізуючого чинника, що не дає безробіттю істотно перевищити допустимий рівень, тобто перетворитися на довготривалу, застійну в період економічного підйому із-за якісної невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці» [3].

Відповідно до ч.2 ст.24 Закону України «Про зайнятість населення» до заходів сприяння зайнятості населення належать: 1) професійна орієнтація та професійне навчання; 2) стимулювання створення нових робочих місць, працевлаштування безробітних; 3) сприяння самозайнятості населення, організація підприємницької діяльності; 4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем, проходженню стажування у роботодавця; 5) сприяння зайнятості осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; 6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру; 7) інші програми сприяння зайнятості населення, які запроваджуються окремими рішеннями Кабінету Міністрів України [4].

В сучасних умовах перед Україною постало завдання розроблення якісно нової державної політики у сфері зайнятості. Без цього не можна змінити ситуацію на ринку праці, забезпечити соціальну стабільність, зберегти й розвинути людські ресурси та сприяти відновленню держави. В цьому контексті особливу увагу необхідно приділити вибору засобів і механізмів регулювання зайнятості, заходам централізації і децентралізації в сфері зайнятості, необхідності зміни загальної концепції державно політики у сфері зайнятості.

Останнім часом питання формування ефективної державної політики у сфері зайнятості стали предметом дискусій серед науковців, експертів та практиків. При цьому особливий акцент робиться на тому, що в умовах наявності зовнішніх викликів найдієвішим інструментом стабілізації економіки та ринку праці є державна політика створення робочих місць. Адже «для пошкодженій війною економіки цінність створення нових робочих місць має значно вище інституційне значення, ніж судові, правоохоронні, антикорупційні, банківські і т.д. реформи. Проведення подальших ринкових реформ не буде мати успіху в країні, громадяни якої залишаються масово безробітними з доходами в рази нижчим, ніж в сусідніх країнах, з посттравматичним синдромом пережитої війни» [5].

Список використаних джерел:

1. Оприщенко А. Безробіття в Україні: шляхи подолання та післявоєнний досвід інших країн
URL: <https://zaborona.com/bezrobittya-v-ukrayini-shlyahy-podolannya-ta-pislyavoyennyj-dosvid-inshyh-krayin/>.
2. Павлюк Т.І. Безробіття та шляхи його вирішення // Економічні студії. - №4 (26). – 2019.
3. Ковач В.О. Основні напрями регулювання державно політики у сфері зайнятості населення
URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/52.pdf.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012р №5067-VI. // Голос України від 18.08.2012. - №153-154.
5. Данилишин Б. Сприяння зайнятості – важлива складова державної політики під час війни.
URL: <https://espresso.tv/spriyannya-zaynyatosti-vazhliva-skladova-derzhavnoi-politiki-pid-chas-viyni>.

Гудзь Анна Олександрівна

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового
права та права соціального забезпечення*

Національного університету «Одеська юридична академія»

КОМПЛЕКСНІСТЬ ЯК ОЗНАКА ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ПРАВО НА НЕДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ЙОГО ЕЛЕМЕНТ

На сучасному етапі розвитку права соціального забезпечення як галузі відбувається поступова зміна її предмету, адже коло суспільних відносин, які його становлять, доповнюється новими. На зазначену тенденцію вже досить тривалий час звертається увага у роботах багатьох представників науки права соціального забезпечення.

Так, наприклад, С.М. Прилипко вдало зазначає, що «у сучасних умовах до предмета права соціального забезпечення включається все більше коло відносин, які раніше не були характерні для цієї галузі права, зокрема щодо здійснення заходів соціального захисту суб'єктами недержавної форми власності, як правило, на підставі договору, фізичним особами тощо» [1, с. 21-22]. З огляду на це, К.В. Бориченко слушно підкреслює, що «трансформації, яких зазнає предмет регулювання права соціального забезпечення, викликані розширенням переліку правомочностей у структурі суб'єктивного права, яке здійснюється у відповідних правовідносинах» [2, с. 17].

Враховуючи очевидний взаємозв'язок права на соціальний захист та права на недержавне соціальне забезпечення, вдалими є твердження, що «право на соціальний захист виступає комплексним правом людини, до якого входять менш об'ємні за змістом права щодо призначення та здійснення конкретних видів соціального захисту (грошових виплат, соціального обслуговування, соціальних пільг, натуральної допомоги, медичної допомоги, забезпечення лікарськими засобами та

виробами медичного призначення, житловими субсидіями) [2, с. 17].

Цікавими видаються міркування Б.І. Сташківа, що «конструкція «право соціального забезпечення» зазвичай вживається в конституційному праві, а у соціальному забезпеченні більш прийнятним було б вживати поняття «право на конкретний вид соціального забезпечення» [3, с. 24]. На основі цього вченим пропонуються такі права людини: на забезпечення грошовими допомогам, на пенсійне забезпечення, надання пілг, натуральну допомогу, соціальне обслуговування, компенсаційні виплати, що, відповідно є, на думку науковця, видами соціального забезпечення.

Відштовхуючись від усього зазначеного, за аналогією, доцільним видається розмірковувати про те, що право на соціальний захист включає в себе окремі права, якими є, наприклад, право на державну соціальну допомогу, право на додатковий соціальний захист, право на недержавне соціальне забезпечення тощо, що ґрунтується на класифікації організаційно-правових форм соціального захисту населення. Не можна, до речі, залишити без уваги існуючу у спеціальній літературі позицію, про існування в цілому двох груп форм соціального захисту: державних та приватних [4, с. 39], на основі чого видається можливим говорити про право на державне та недержавне соціальне забезпечення, відповідно.

Кожне із зазначених прав вирізняється своєрідністю через особливість суб'єктів, яким воно належить, інтересів, закладених в основу реалізації того чи іншого права, специфіку реалізації відповідного права тощо. Проте, вочевидь, спільними для них всіх є: мета – попередження, зниження впливу або подолання несприятливих наслідків складних життєвих обставин, які в доктрині права соціального забезпечення називають соціальними ризиками; єдина правова природа; механізм забезпечення.

У рамках кожної організаційно-правової форми соціального захисту населення передбачається надання різних видів соціального захисту.

Необхідно зазначити, що питання про коло форм та видів соціального захисту досі залишається невирішеним серед науковців (різняються підходи вчених і щодо власне дефініції «форма соціального захисту», немає їх чіткого переліку, у межах однієї і тієї самої організаційно-правової форми соціального захисту вченими визначаються як різні за назвами, так і за змістом види захисту тощо). Проте нами підтримується позиція Н.Б. Болотіної, яка називає такі форми соціального захисту населення: загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державна соціальна допомога, спеціальний та додатковий соціальний захист, а також – недержавне соціальне забезпечення. У свою чергу, нами поділяється підхід вченої, що серед видів соціального захисту слід виділяти: грошові виплати, натуральну допомогу, соціальне обслуговування, пільги, надання медичної допомоги, надання технічних засобів реабілітації та технічних засобів пересування, житлово-комунальні субсидії [5, с. 6].

Отже, враховуючи комплексний характер права на соціальний захист, цілком аргументованим видається право на недержавне соціальне забезпечення, яке реалізується шляхом надання різного роду видів соціального захисту, визнавати компонентом (частиною, елементом тощо) права на соціальний захист, для якого притаманними є своєрідні, особливі характеристики, якими воно вирізняється.

Список використаних джерел:

1. Прилипка С.М. До питання співвідношення «приватного» та «публічного» у праві соціального забезпечення. *Держава і право. Серія «Юридичні і політичні науки»*. 2006. Вип. 32. С. 44-50.
2. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05/ Бориченко Катерина Валеріївна. Одеса, 2020. 452 с.
3. Сташків Б.І. Теорія права соціального забезпечення: навч. посіб. К.: Знання, 2005. 405 с.

4. Тарасенко В.С. Правове забезпечення соціального захисту дітей-інвалідів в Україні: монографія. О.: «Фенікс», 2008. 156 с.

5. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 663 с.

Сіньова Людмила Миколаївна

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВЕТЕРАНІВ ЗАХИСНИКІВ/ЗАХИСНИЦЬ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

У статті досліджено питання соціального захисту ветеранів Захисників/Захисниць України та членів їх сімей та переліку документів. Держава в умовах воєнного стану виконує багато завдань та функцій, які на неї покладені. В результаті мобілізації до Збройних Сил України великої кількості людей, є надзвичайне навантаження на соціальну сферу. Держава здійснює комплексний огляд системи соціального захисту ветеранів війни та членів їх сімей, членів сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) Захисників та Захисниць України – це процедура оцінювання існуючого стану системи і готовності її складових до виконання функціональних завдань соціального захисту ветеранів війни, за результатами якої розробляються та уточнюються нормативно-правові акти з питань розвитку системи соціального захисту ветеранів війни та її складових, визначаються заходи, спрямовані на досягнення органами державної влади, підприємствами, установами, організаціями, які взаємодіють між собою та іншими системами державного управління з метою формування та реалізації державної політики у сфері соціального захисту ветеранів війни, необхідних спроможностей в умовах виникнення поточних і прогнозованих проблем.

Даною категорією осіб опікується Міністерство у справах ветеранів України, яке формує та реалізує державну політику у сфері соціального захисту ветеранів війни, розробляє проекти законів та інших нормативно-правових актів у сфері соціального

захисту ветеранів війни. Також питаннями соціального захисту ветеранів Захисників/Захисниць України та членів їх сімей займається Міністерство соціальної політики України, Рада ветеранів України при Міністерстві у справах ветеранів, Консультативна рада у справах ветеранів війни, сімей загиблих (померлих) захисників України, Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів та ін.

Зазначеними питаннями займаються фахівці права соціального захисту проф. Андріїв В.М., проф. Тищенко О.В., проф. Кучма О.Л., д.ю.н. Малюга Л.Ю. та ін.

Слід наголосити, що ніхто так не знає проблему військовослужбовців та ветеранів, як самі військовослужбовці та ветерани, тому до вивчення проблемних питань слід долучати зазначену категорію осіб та вивчати саме на місцях проблеми для вдосконалення системи соціального захисту ветеранів війни (наприклад, проблема щодо видачі довідки про зниклих безвісти) та для взаємодії із центральними та місцевими органами виконавчої влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями, а також із засобами масової інформації.

В аспекті проблем законодавства щодо соціального захисту ветеранів Захисників/Захисниць України та членів їх сімей слід наголосити найактуальніші питання сьогодення. Для ветеранів та їх сімей багато процесів є незрозумілими, довгими та незручними щодо надання соціальних допомог та послуг. Варто зазначити, щоб у територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки було правило «єдиного вікна», тобто щоб всі хто звільнився з лав ЗСУ або повертається до цивільного життя отримували Листок-Пам'ятку щодо алгоритму спрощених дій для отримання допомоги та інших видів соціального забезпечення. Оскільки соціальна сфера є занадто бюрократизованою, необхідно вирішити проблему як спростити процедури отримання соціального забезпечення, щоб зберігаючи

необхідний контроль за витрачанням коштів не вимагати зайвих документів.

Як наголошує проф. Кучма О.Л. для отримання військовослужбовцями різних силових відомств разової соціальної допомоги вимагається отримання довідки проте, що військовослужбовець не отримував страхової виплати за державним страхуванням, незважаючи на те, що чинним законодавством з 01.01.2007 року державне обов'язкове особисте страхування вищезазначених категорій захисників замінено на виплату одноразової грошової допомоги, яку проводять безпосередньо Міністерства та відомства України (Закон України № 328–V від 03.11.2006 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань соціального захисту військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори, і деяких інших осіб» та ін.). На сьогодні, відсутнє державне обов'язкове особисте страхування вищезазначених категорій осіб, відповідно, у страхової компанії, яка раніше здійснювала державне обов'язкове особисте страхування працівників силових відомств (НАСК «ОРАНТА») відсутня ліцензія на здійснення такого виду страхування та страхова компанія не здійснює таких виплат. Проте, і на сьогодні захисники змушені звертатися до підрозділів страхової компанії для отримання довідки про те, що страхова компанія не здійснювала їм страхової виплати [1, с. 32]. Так протягом 2022 і I кварталу 2023 років до страхової компанії за отриманням довідок звернулося 759 осіб і тільки 52 особам була надана довідка з інформацією про те, що вони отримували до 01.01.2007 року страхові виплати. Більшість військовослужбовців в силу віку не могли претендувати на таку виплату, бо не служили в будь-яких силових органах або на військовій службі.

Враховуючи викладене, вважаємо за необхідне осучаснити перелік документів, який мають надавати Захисники та Захисниці для отримання соціального забезпечення.

Список використаних джерел:

1. Кучма О.Л. Соціальна допомога захисникам: питання актуальності переліку документів для їх отримання «Українська державність: від витоків до сьогодення»: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (Київ 07 грудня 2022р). – Київ. 336 с.

Щукін Олександр Сергійович

кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА РОЗГОЛОШЕННЯ ЛІКАРСЬКОЇ ТАЄМНИЦІ

У розвиток загального конституційного статусу людини, врегульованого ст. 32 Конституції України,[1] Цивільний кодекс України[2] у змісті ч. 1 ст. 286 надає право фізичній особі на таємницю про стан свого здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, одержані при її медичному обстеженні. Практично ідентичною за змістом є стаття 39-1 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 року № 2801-ХІІ[3] (далі - «Основи законодавства»), відповідно до якої пацієнт має право на таємницю про стан свого здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, одержані при його медичному обстеженні.

Однією з дійових юридичних гарантій забезпечення реалізації та захисту вищезазначеного особистого немайнового права людини в Україні є покладення на медичних працівників та інших осіб, яким у зв'язку з виконанням професійних або службових обов'язків стали відомі відомості, що складають лікарську таємницю (про хворобу, медичне обстеження, огляд та їх результати, інтимну і сімейну сторони життя громадянина), не розголошувати ці відомості, крім передбачених законодавчими актами випадків (ст. 40 Основ законодавства).[3] У даній частині зазначимо, що у ст. 40 Основ законодавства формально коло осіб, право на лікарську таємницю яких охороняється державою, звужується тільки до громадян України. Проте системний аналіз інших положень Основ законодавства, зокрема визначення

терміну «пацієнт», дозволяє говорити, що таким захистом у межах, визначених Основами законодавства та іншим законодавством України, безумовно користуються будь-які особи, що перебувають на території України. Тотожної позиції стало притримуються й судова та інша правозастосовна практика.

Як впливає із приписів ст. 40 Основ законодавства[3], обов'язок не допускати розголошення лікарської таємниці передбачений як для медичного, так і для адміністративно-технічного персоналу медичних закладів.

Проте, вочевидь, основним суб'єктом збереження лікарської таємниці є саме медичні працівники (лікарі, середній та молодший медичний персонал), фармацевти та фахівці з реабілітації (надалі разом - «медичні працівники»). Щодо них загальний професійний обов'язок зберігати лікарську таємницю передбачений п. «г» ч. 1 ст. 78 Основ законодавства[3] у такому формулюванні - дотримуватися вимог професійної етики і деонтології (первісно п. 3.6. Розділу 3 «Лікар і пацієнт» Етичного кодексу лікаря України, прийнятого 27 вересня 2009 року Всеукраїнським з'їздом лікарських організацій та X З'їздом Всеукраїнського лікарського товариства),[4] зберігати лікарську таємницю.

Зазначений вище обов'язок медичних працівників не допускати розголошення інформації, що становить лікарську таємницю, деталізується у цілій низці законів України, що регламентують порядок надання окремих видів медичної допомоги (наприклад у ст. 6 Закону України «Про психіатричну допомогу» від 22 лютого 2000 року № 1489-III).[5]

За розголошення лікарської таємниці чинним законодавством України безпосередньо для медичних працівників передбачена цивільна (ст.ст. 23, 1167, 1172 Цивільного кодексу України[2]); адміністративна (ст. 188-39 Кодексу України про адміністративні правопорушення[6]) та кримінальна відповідальність (ст.ст 132, 145 Кримінального кодексу України[7]).

На наше переконання, через тривалість та заурегульованість зазначених вище процедур притягнення до відповідальності такі процедури (процесуальні заходи) не завжди є ефективними засобами забезпечення виконання медичними працівниками відповідного обов'язку, та виховна результативність таких заходів є достатньо низькою.

Вбачається, що оскільки абсолютна більшість медичних працівників отримують доступ до лікарської таємниці унаслідок перебування у трудових відносинах з медичними закладами та маючи статус найманих працівників, дієвими засобами забезпечення професійного обов'язку медичного працівника з нерозголошення лікарської таємниці можуть стати дисциплінарні превентивні та каральні інструменти галузі трудового права України.

Зосередимось на можливості застосування до таких медичних працівників крайнього заходу дисциплінарного впливу - звільнення.

Діючий Кодекс законів про працю України[8] (надалі - «КЗпП України») серед усіх можливих підстав припинення трудових договорів не передбачає такої окремої підстави, як розголошення лікарської таємниці.

У пункті 9 ч. 1 ст. 36 КЗпП України[8] у загальному переліку підстав припинення трудових договорів зазначає таку як «підстави, передбачені іншими законами». Проте чинні закони України у сфері захисту інформації з обмеженим доступом (конфіденційної інформації про фізичну особу), персональних даних та їх невід'ємної складової – інформації, що становить лікарську таємницю - не встановлюють окремих спеціальних підстав припинення трудових відносин з медичними працівниками за розголошення ними лікарської таємниці.

Звідси при розголошенні лікарської таємниці можна намагатися проводити звільнення медичних працівників, винних у таких протиправних діях, за наступними підставами.

Пункт 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України [3] - набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків

звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи.

Санкції статей 132, 145 Кримінального кодексу України,[7] передбачають можливість застосування до медичних працівників, що допустили розголошення лікарської таємниці, такого покарання, як позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю. Проте у такому випадку до моменту набрання законної сили відповідного обвинувального вироку суду у медичного закладу – роботодавця медичного працівника, що скоїв відповідне правопорушення, не буде належних правових підстав для звільнення працівника та такий працівник буде продовжувати весь час досудового розслідування та судового слідства виконувати обов'язки.

Пункт 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України,[8] – підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом.

Вважаємо, що характер найманої праці медичних працівників не дозволяє укласти з ними договори з нефіксованим робочим часом (ст. 21-1 КЗпП України).[8] Також, згідно ч. 3 ст. 21 КЗпП України[8] сфера застосування контракту визначається законами України. Із абсолютною більшістю медичних працівників укладання контрактів є неможливим через відсутність відповідного врегулювання у законах України. Також великий сумнів викликає сама можливість (обґрунтованість) включення у зміст контракту такої окремої підстави для дострокового розірвання контракту з медичним працівником як розголошення лікарської таємниці.

Пункт 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України[8] - у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;

Не є реальним, оскільки роботодавцю буде необхідно очікувати повторного(!) розголошення медичним працівником

лікарської таємниці протягом року з моменту оголошення йому догани по факту первісного за часом розголошення лікарської таємниці. При цьому доцільність подальшого допуску такого працівника до надання медичної допомоги викликає значні сумніви.

Також вважаємо, що не є можливим звільнення медичних працівників, що допустили розголошення лікарської таємниці, і за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [8], оскільки вони не є суб'єктами, що виконують прямі професійні виховні функції по відношенню до пацієнтів (навіть неповнолітніх) та їх родичів.

Взагалі зазначаємо, що за судовими рішеннями, оприлюдненими у Єдиному державному реєстрі судових рішень, звільнення медичних працівників саме за розголошення лікарської таємниці у більшості випадків визнавалося незаконними, що фактично нівелює їхній трудовий та професійний обов'язок по збереженню лікарської таємниці.

Вбачається, що виходом з ситуації, що склалася, є доповнення ч. 1 ст. 41 КЗпП України [8] п. 7 у наступній редакції: «розголошення таємної інформації (державної, лікарської, професійної, банківської та іншої передбаченої законом таємниці), що стала відомою працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків».

Для забезпечення режиму попередження розголошення лікарської таємниці та законності подальшого притягнення винних осіб до відповідальності роботодавцю доцільно передбачити, розробити та впровадити:

- Типову форму трудового договору з медичним працівником або типовий розділ посадових інструкцій медичних працівників усіх спеціалізацій та категорій, що буде передбачати деталізований обов'язок не допускати розголошення лікарської таємниці;

У протилежному випадку слід розраховувати на те, що судовою практикою буде сформована позиція згідно з якою професійні обов'язки медичного працівника з моменту укладання ним трудового договору автоматично стають

частиною його трудових обов'язків, за порушення яких можливе застосування дисциплінарних стягнень.

- Окремий розділ у Правилах внутрішнього трудового розпорядку медичного закладу щодо поводження з інформацією, що становить лікарську таємницю;

- Положення про обробку персональних даних у медичному закладі або окреме Положення про захист лікарської таємниці.

У зазначених вище локальних актах медичного закладу бажано передбачити окремі розділи щодо інформаційної безпеки у ЗМІ, мережі Інтернет та особливо у аккаунтах медичних працівників у соціальних мережах (навіть особистих).

Наголошуємо, що з усіма документами має бути під особистий розпис ознайомлений кожен медичний працівник перед допуском до фактичного виконання трудових обов'язків.

Окремо пропонуємо, щоб у медичних закладах створювалися етичні комітети зі складу медичних працівників, обраних загальними зборами трудового колективу медичного закладу, для попереднього розгляду скарг пацієнтів щодо розголошення лікарської таємниці та надання для керівника медичного закладу висновків щодо доцільності притягнення медичних працівників до дисциплінарної відповідальності за розголошення лікарської таємниці.

Список використаних джерел:

1. Конституція України // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Цивільний кодекс України // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

3. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 року № 2801-ХІІ // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>

4. Етичний кодекс лікаря України, прийнятий 27 вересня 2009 року Всеукраїнським з'їздом лікарських організацій та Х З'їздом Всеукраїнського лікарського товариства // Електронний ресурс. Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001748-09#Text>

5. Про психіатричну допомогу: Закон України від 22 лютого 2000 року № 1489-III // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1489-14#Text>

6. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

7. Кримінальний кодекс України // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

8. Кодекс законів про працю України // Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Вапнярчук Богдан В'ячеславович
аспірант кафедри трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Введення на території України особливого правового режиму воєнного стану передбачає обмеження прав громадян, перелік яких визначено в ст. 64 Конституції України. Тобто, у цей період можуть установлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Право на соціальний захист передбачене ст. 46 Основного Закону країни, згідно якої громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

В умовах ведення військових дій, що призводить до виснаження економічних ресурсів України, постає потреба узгодження можливостей системи соціального захисту населення, тобто системи заходів правового, соціально-економічного та організаційного характеру, що гарантується і реалізовується державою для забезпечення гідного життя, тобто матеріальної забезпеченості на рівні стандартів сучасного розвитку суспільства і вільного розвитку людини, до можливостей держави, і відповідно адаптації нормативно-організаційного забезпечення соціального захисту, зокрема наукових працівників до умов воєнного стану. Оскільки широкомасштабна агресія російської федерації проти України спричинила низку гострих проблем, і наукова сфера не є виключенням, які потребують розв'язання навіть у таких складних умовах, коли ведуться військові дії, адже сьогодні

втрачається науковий потенціал, наукові працівники вимушені залишати власні домівки та місця працевлаштування.

Тому вважаємо за необхідне звернути увагу на гарантії для науковців. Так, особливі гарантії щодо праці наукових працівників в умовах дії воєнного стану в Україні визначено у положеннях Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» від 15.03.2022, відповідно до положень якого працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, були вимушені змінити місце проживання, залишити робоче місце на час особливого періоду держава гарантує: дистанційну або будь-яку іншу форму освітнього процесу, яка є максимально безпечною; збереження місця роботи, середнього заробітку, виплату інших виплат, передбачених законодавством; забезпечення місцем проживання (пансіон, гуртожиток, тощо) та з харчуванням (у разі потреби) [1].

Тому відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [2] у разі можливості виконання роботи віддалено роботодавцю доцільно прийняти рішення про тимчасове переведення працівників на дистанційну або надомну роботу, залежно від специфіки роботи підприємства, кожного структурного підрозділу чи окремих працівників. При цьому керівники установ повинні домовитися з працівниками про способи комунікації під час виконання дистанційної роботи: визначити засоби електронного зв'язку, наприклад, електронну пошту, номер телефону, мобільний додаток тощо; умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно); умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи; інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін. Водночас неможливість виконання працівником дистанційної роботи у

зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій (комп'ютера, підключення до мережі Інтернет тощо) не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни. Відповідно до ст. 10 Закону роботодавець повинен вжити всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Слід також зазначити, що законодавство (ст. 60-2 КЗпП України) не містить заборони виконання дистанційної роботи за кордоном.

Отже, кожен працівник, у тому числі й науковці, робота яких відбувається у дистанційному режимі має самостійно визначити робоче місце (в Україні чи за її межами) та відповідно, несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці. Оплата праці здійснюється відповідно до умов, установлених у трудовому договорі за фактично виконану роботу (відпрацьований час).

З урахуванням вищевикладеного слід зазначити, що особливості соціального захисту наукових працівників в умовах дії воєнного стану в Україні, полягають перш за все в установленні державою гарантій цій категорії працівників, які охоплюють насамперед сферу праці та її оплату. Оскільки наука і сьогодні, невидлячись на вторгнення російської федерації на територію України, залишається рушійною силою прогресу людства. Як зазначає, Сергій Шкарлет, результати новітніх досліджень учених ще раз підтвердили кардинальний вплив на розвиток економіки, медицини, екології, освіти, соціальної сфери та сільського господарства і, особливо важливо для України, – безпеки держави».

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану : Закон України від 15.03.2022. № 2126-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2126-20#Text>

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

3. Про практику застосування трудового законодавства у галузі освіти і науки під час дії правового режиму воєнного стану : Лист М-ва освіти і науки України від 07.03.2022 № 1/3378-22. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-praktiku-zastosuvannya-trudovogo-zakonodavstva-u-galuzi-osviti-i-nauki-pid-chas-diyi-pravovogo-rezhimu-voyennogo-stanu>

Галузінський Назар Олександрович
*аспірант кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»*

ПОНЯТТЯ САНКЦІЙ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У правовій науці питання санкцій є одним з найбільш досліджених, що може наштовхнути на думку про неактуальність сучасних досліджень у визначеній сфері. Проте відповідне переконання не має жодного відношення до галузевої науки права соціального забезпечення, де санкції не були предметом жодного комплексного дослідження.

Поняття «санкція» є доволі багатозначним та визначається як: «1) затвердження чого-небудь вищою інстанцією; визнання законності чогось; 2) заходи, що застосовуються до правопорушника і тягнуть для нього певні несприятливі наслідки; 3) структурна частина норми права, яка вказує на можливі заходи впливу на порушника цієї норми» [1, с. 69].

З юридичної точки зору в аспекті цього дослідження значний інтерес становить визначення санкції у праві соціального забезпечення як структурної частини правової норми та заходів, що застосовуються до порушника законності у сфері соціального захисту населення.

Варто констатувати, що у теорії права найчастіше санкцію визначають як «частину правової норми, в якій містяться вказівки на ті негативні наслідки, що настають для суб'єкта у разі невиконання ним правил, визначених у диспозиції, або умов, встановлених у гіпотезі норми права» [2, с. 286; 3, с. 137].

В аспекті визначення поняття «санкцій» як заходів правового примусу варто згадати позицію М.І. Козюбри, який у своїй праці визначив досліджувану категорію через вказівку на «несприятливі наслідки, що настають у разі порушення норми

права, а також як спосіб захисту правила поведінки, викладеного в диспозиції правової норми, від можливих його порушень, з метою попередити вчинення правопорушення» [4, с. 35].

Цікавою у цьому сенсі є точка зору О. Сопронюк, який санкцію визначив як «заходи державного примусу за порушення диспозиції». Науковець доводив, що «в санкції міститься захід примусу до виконання обов'язків, а також заключна оцінка поведінки особи, яка порушила вимоги правової норми» [5, с. 235].

Таким чином, визначення санкції через захід державного примусу зводиться до констатації її спрямування на створення несприятливих наслідків для правопорушника, які можуть виражатися у примусі до здійснення певних дій, у визнанні протиправними певних діянь, у зміні правового статусу тих або інших суб'єктів [6, с. 152].

Такий підхід є більш поширеним серед науковців – представників галузевої науки права соціального забезпечення. Наприклад, Б.І. Сташків стверджував, що «санкції у праві соціального забезпечення фіксують позбавлення майнового характеру, які застосовуються за порушення приписів норм права соціального забезпечення, з метою відновлення порушеного права». Науковець цілком влучно зауважує що, «норми, які передбачають санкції за неналежне виконання учасниками суспільних відносин покладених на них обов'язків у сфері соціального захисту населення, становлять незначну частину норм права соціального забезпечення» [7, с. 409]. Названа особливість права соціального забезпечення, що полягає в ігноруванні законодавцем санкцій в актах соціально-забезпечувального законодавства, спричинила дисбаланс у правозастосуванні та фактичне незабезпечення охоронної функції права соціального забезпечення.

У цьому аспекті окремої уваги потребує дослідження питання співвідношення юридичної відповідальності та санкцій норм права соціального забезпечення. Так, В.В. Копейчиков цілком виважено стверджував, що «санкція як елемент правової

норми існує незалежно від настання відповідальності, але без санкції не може бути відповідальності. Якщо правопорушники не зазнають відповідальності, то санкція стає лише абстрактною загрозою. Відповідні поняття поєднуються при їх реалізації, тобто санкція виступає формою і мірою відповідальності» [6, с. 94].

Варто наголосити, що основуючись на точці зору В.В. Копейчикова, варто наголосити на неможливості ототожнення відповідальності у праві соціального забезпечення з санкціями галузевих правових норм, оскільки існування останніх ще не означає притягнення винних до відповідальності, а, отже, санкція не збігається в часі з моментом виникнення негативної юридичної відповідальності у праві соціального забезпечення. Крім того, санкція правової норми відрізняється від відповідальності як за метою, так і за обсягом впливу на суб'єкта правовідносин.

Таким чином, санкції у праві соціального забезпечення можна визначити у двох аспектах: 1) як елемент галузевих правових норм; 2) як вираз осуду і примусу, який застосовується до суб'єкта відносин соціального захисту при порушенні ним вимог правових норм.

Більш змістовним, на нашу думку, є саме другий (більш широкий) підхід до визначення санкції у праві соціального забезпечення, відповідно до якого нею є вид державного примусу, що вживається компетентними суб'єктами з метою приведення в попередній стан, що існував до правопорушення, галузевих суспільних відносин, правового статусу їх суб'єктів.

Список використаних джерел:

1. Орехов В.Ю. Загально-теоретичні проблеми розуміння санкції. *Часопис Київського університету права*. 2005. № 4. С. 68-74.
2. Скаун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. 704 с.

3. Теорія держави та права : навч. посіб. / [Є.В. Білозьоров, В.П. Власенко, О.Б. Горова, А.М. Завальний, Н.В. Заяць та ін.]; за заг. ред. С.Д. Гусарєва, О.Д. Тихомирова. К.: НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

4. Козюбра М.І. Переконавання і примус в радянському праві. К.: Наукова думка, 1970. 152 с.

5. Сопронюк О. Поняття санкції у теорії права. *Історико-правовий часопис: журнал* / упоряд. О. Крикунов. Луцьк: Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2016. № 1 (7). С.234-240.

6. Загальна теорія держави і права: навч. посіб. / А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков та інші; за ред. В.В. Копейчикова. Стереотип. вид. К.: Ірінком Інтер, 1999. 320 с.

7. Право соціального забезпечення. Загальна частина : навчальний посібник / Б.І. Сташків. Чернігів : ПАТ «ПВК «Десна», 2016. 692 с.

Ганочка Володимир Миколайович
*аспірант кафедри трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого*

ЩОДО СУТНОСТІ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ У ВИПАДКУ БЕЗРОБІТТЯ

Право на соціальне забезпечення посідає важливе місце серед інших прав людини та є одним із засобів досягнення злагоди, сприяє соціальному миру. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення. Значиме місце сьогодні відведено загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню на випадок безробіття. Оскільки в країні очікується високий рівень безробіття. Внаслідок дій агресора мільйони українців були змушені залишити свої домівки, роботу та загалом звичне життя. Зростання рівня безробіття, соціальне відчуження, гендерна нерівність, дискримінація на робочому місці, поширення бідності – серед головних негативних соціальних наслідків війни. У Міжнародній організації праці підрахували, що через війну в Україні було втрачено майже 5 млн робочих місць. Загалом, феномен безробіття – найбільш гостра проблема, з якою стикається сьогодні населення України. Якщо раніше причиною такого розповсюдженого явища була неефективність використання робочої сили в минулому і відсутність економічних умов, які б дали змогу людям застосовувати свої навички у продуктивній роботі за гідну оплату праці, то сьогодні війна. І сьогодні безробіття в Україні набуває масового характеру та складає реальну загрозу для державного та суспільного благополуччя. Тому одним із актуальних питань сьогодення є

проблема соціального захисту безробітних, на який згідно ст. 46 Конституції України громадяни мають право, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших передбачених законом випадках [1].

За таких обставин надзвичайно важливого значення набуває встановлення перспективних напрямків правового регламентування цієї організаційно-правової форми соціального забезпечення, що неможливо без поглиблення теоретичних уявлень про правовідносини із загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Правовідносини із загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття пропонуємо розглядати як урегульовану законодавством систему відносин між його суб'єктами, що передбачає при настанні страхового випадку надання страховиком застрахованій особі матеріального забезпечення на випадок безробіття і соціальних послуг за рахунок коштів спеціалізованого фонду, що формуються страхувальниками шляхом сплати страхових внесків. Підставою виникнення таких правовідносин є юридичний факт-стан, так би мовити, бути застрахованим. Стан застрахованості для найманого працівника виникає з моменту допуску його до роботи після укладення з ним трудового договору, що логічно витікає з ч. 3 ст. 24 КЗпП України [2], якою визначено, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, і повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування й реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття його на роботу.

У випадку ж фактичного допуску особи до роботи без оформлення трудового договору (контракту) відповідно до ст. 265 КЗпП України юридичні й фізичні особи-підприємці, які

використовують найману працю, несуть відповідальність у виді штрафу в тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого вчинено таке правопорушення. Втім на період воєнного стану працівники можуть допускатися до роботи і без письмового укладення трудового договору. Так, відповідно до ст. 2 «Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану» Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [3] (оскільки норми Закону, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю – мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами) у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Тобто в умовах воєнного стану сторони самостійно вирішують, чи застосовувати саме письмову форму трудового договору, у тому числі у випадках, коли за звичайних обставин законодавець вимагає укладення письмового договору.

Отже, правовідносин із загальнообов'язкового державного соціального страхування у випадку безробіття пропонуємо розглядати як урегульовану законодавством систему відносин між його суб'єктами, що передбачає при настанні страхового випадку надання страховиком застрахованій особі матеріального забезпечення на випадок безробіття і соціальних послуг за рахунок коштів спеціалізованого фонду, що формуються страхувальниками шляхом сплати страхових внесків. Підставою ж виникнення таких правовідносин є юридичний факт-стан для працюючого, тобто бути застрахованим, який виникає в момент допуску його до роботи після укладення з ним трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50 (Дод.). Ст. 375.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

Гнатів Наталія Андріївна

*аспірантка кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка*

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАПОБІГАННЯ МОБІНГУ

Світові тенденції щодо забезпечення захисту права працівника на здорові та безпечні умови праці, які передбачають серед іншого захист від фізичного та психологічного насильства прогресують.

Ч. 2 ст. 2 КЗпП України визначає право кожного працівника на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця та інших працівників [1].

Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища і процесу виконання службових обов'язків на підприємстві, в установі чи організації усіх форм власності та незалежно від роду діяльності, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності. А працездатність - це здатність людини до праці, що визначається рівнем її фізичних і психофізичних можливостей, а також станом здоров'я та професійною підготовкою [2, с.70].

Із буквального тлумачення змісту даних прав вбачається, що вони комплексно охоплюють питання захисту працівника від фізичного та психологічного насильства над працівником.

Розглянемо питання врегулювання захисту працівників від такого психологічного насильства як мобінг у національному законодавстві та відповідно до засад ЄС.

Європейські стандарти щодо захисту працівників від мобінгу встановлено Європейською соціальною хартією (переглянутою) (далі –ЄСХ)[3], Директивою ЄС № 89/391/ЄС від 12.06.1989 р. «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» [4], Директивою ЄС № 2000/78/ЄС від

27.11.2000 р. «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості і професійної діяльності» [5].

21.12. 2006 р. Україною ратифіковано ЄСХ, яка в ч. 2 ст. 26 прямо покладає обов'язок на держави-члени забезпечувати дотримання права працівників на гідне ставлення на роботі, а також вчиняти превентивні дії щодо запобігання негативним та образливим діям стосовно працівників на робочому місці або у зв'язку із виконанням ними роботи, застосовувати заходи, спрямовані на захист працівників від вище наведеної поведінки [3].

Варто вказати, що ЄСХ не оперує поняттям мобінгу і не імплементує його пряму заборону, однак загальне формулювання щодо забезпечення права працівника на гідне ставлення на роботі містить і захист від такого явища як мобінг. Наведене підтверджується висновком Європейського комітету соціальних прав, який тлумачить право на гідне ставлення на роботі в контексті наявності необхідного та ефективного захисту від морального (психологічного) переслідування на робочому місці або у ситуації [6, с.49].

Заходи, які спрямовані на протидію та заборону мобінгу передбачені і в Директиві ЄС № 89/391/ЄС від 12.06.1989 р. «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі», яка фактично пронизана ідеєю забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, в тому числі щодо встановлення обов'язку роботодавця виконувати такі гарантії. Для прикладу, наведемо декілька положень, що визначають стандарти протидії мобінгу. В ст. 6 зазначеної Директиви на роботодавця покладається обов'язок вжиття заходів, необхідних для забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, які формуються на основі загальної політики запобігання, що охоплює технології, організацію робочого процесу, умови праці, соціальні стосунки та вплив факторів, пов'язаних з робочим середовищем [4].

Директива ЄС № 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р. «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості і

професійної діяльності» також спрямована на забезпечення рівного ставлення до працівників. Зазначена Директива у п. 3 ст. 2 визнає протиправними переслідування, яке є формою дискримінації і полягає у тому, що вчиняється з метою або має наслідком порушення гідності особи та створення ворожого, принизливого, образливого та такого, що залякує середовища[5].

Вище наведене дає підстави для висновку, про те, що загальний зміст нормативно-правових актів ЄС свідчить про встановлення вимог до забезпечення поваги до гідності та здоров'я працівника, закріплення принципу рівності та недискримінації, що передбачає заборону будь-яких діянь, які порушують наведені принципи та права, зокрема і діяння, які мають ознаки мобінгу. Проте варто звернути увагу, що визначення поняття мобінгу та встановлення прямої його заборони в нормативно-правових актах ЄС не здійснено.

Досліджуючи проблематику питання мобінгу в національній правовій системі вчений К. Марисюк дійшов до висновку, що під мобінгом в загальному його сенсі слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форма зниження авторитету, форма психологічного тиску у виді цькування співробітника у колективі, зазвичай із метою його звільнення [7, с.134].

Питанню мобінгу та його забороні в трудовому законодавстві присвячена стаття 2² КЗпП України, яка визначає поняття «мобінгу» (інше законодавче визначення цькування) та форми, у яких такий тиск здійснюється, а також встановлення прямої заборони мобінгу. Для реалізації відповідної норми та забезпечення захисту працівника від мобінгу законодавець у ст. 173⁵ КУпАП встановлює адміністративну відповідальність.

Якщо ж аналізувати законодавче визначення мобінгу в аспекті трудового права, то таким вважають систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або

припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [1].

До форм мобінгу належать такі діяння як створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу (ч. 2 ст.2² КЗпП України) [1].

Позитивним явищем в національній правовій системі щодо правового регулювання питання мобінгу є визначення його поняття та форм діянь, які підпадатимуть під ознаки мобінгу, а також встановлення його прямої заборони.

Однак дискусійним є визнання однією із форм мобінгу безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень). На нашу думку, така форма мобінгу стосується лише обмежень працівника виключно в застосуванні грошових заохочень, які фактично за положеннями трудового

законодавства встановлюються на розсуд роботодавця і є його правом. Отже, виникає практичне питання в тому, як саме відрізнити мобінг від реалізації роботодавцем свого права на призначення та застосування різного роду заохочень. Варто звернути увагу, що законодавець не розмежовує зазначених понять.

Також недосконалим є визначення такої форми мобінгу як необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу. Зазначене діяння включає в себе низку невизначених оціночних понять та критеріїв, зокрема таких, як: «нерівномірність навантаження», «однакова продуктивність», «однакова кваліфікація», «рівноцінність роботи». За ними буде визначатись наявність факту мобінгу, що вважаємо недоліком. Застосування невизначених понять і відсутність чітких критеріїв може призвести до проблем у застосуванні вище вказаної норми та наявності зловживань під час правозастосування.

Як приклад змодельюємо ситуацію, коли в юридичному відділі в кожного працівника існує поділ трудових обов'язків на спеціалізації за певними галузями права, який на рівні нормативного регулювання не встановлений, проте визначений працівниками між собою. Якщо ж роботодавець буде передавати певному працівнику більше справ і навантаження, які належать до «внутрішньої» спеціалізації, в порівнянні з іншими працівниками, то за умови наявності інших критеріїв як однакова кваліфікація працівників, продуктивність праці та рівноцінність роботи у наведеній ситуації кваліфікуватиметься як мобінг. Видається, що наведена ситуація фактично є реалізацією права роботодавця розподіляти навантаження працівників та на власний розсуд визначати обсяг їх роботи, однак у призмі застосування ст. 2-2 КЗпП такі дії вважатимуться мобінгом і породжуватимуть суперечності в правозастосуванні. Наведений приклад дозволяє зробити висновок, що застосування оціночних критеріїв «нерівномірність навантаження», «однакова

продуктивність», «однакова кваліфікація» для визначення забороненої поведінки, яка визначає зміст мобінгу, є негативним фактором та потребує законодавчого впорядкування.

Слід підсумувати, що в Європейському Союзі поняття мобінгу і його пряма заборона не визначені, проте є низка норм права, із яких випливає заборона такого діяння, яке і має ознаки мобінгу. У національному законодавстві мобінг заборонено та встановлено адміністративну відповідальність за вчинення діяння, яке підпадає під ознаки мобінгу. Актуальним у напрямку якісного правозастосування є запобігання законодавчого визначення мобінгу через оціночні критерії чи поняття.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Ізуйта П. О. Поняття належних та безпечних умов праці. *Форум права*. 2007. № 2. С. 70-74. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
4. Директива 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. «Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі». URL: <https://eu-ua.org/sites/default/files/inline/files/radi-89391.pdf>.
5. Директива ЄС № 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р. «Про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості і професійної діяльності». URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>
6. Заключний висновок Європейського комітету соціальних прав до Шостої доповіді уряду України щодо реалізації положень Європейської соціальної хартії переглянутої (2014 рік). URL: <https://www.msp.gov.ua/files/evrointegro/2014.pdf>.
7. Марисюк К. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. Вісник Національного університету "Львівська

політехніка". Юридичні науки. 2018. Вип.17. С.132-136. URL:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2018_17_22.

Кашицький Андрій Володимирович
аспірант юридичного факультету Національного авіаційного
університету м. Київ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Національне законодавство різних країн світу має дуже різні підходи до регулювання питання волонтерства. В багатьох європейських країнах існує правове регулювання волонтерської діяльності у формі законів і державних програм.

У межах Європейського Союзу реалізується змішана модель волонтерства. Ключову особливість даної моделі визначає той факт, що в одному нормативно-правовому, економічному і політичному просторі об'єднані країни, де волонтерство проявляється або в якості національної традиції, або як відносно нове соціальне явище. Для цієї моделі характерний різний ступінь нормативно-правового регулювання на загальноєвропейському, національному і локальному рівнях, поліваріантність видів і типів волонтерської діяльності.

Загалом на основі проведеного аналізу різного роду волонтерських рухів можна структурувати типологію видів волонтерської діяльності за такими критеріями: 1) за напрямком (спрямованістю) соціальної практики волонтерської діяльності: освітня, виробнича, дозвоільно-рекреаційна, фізкультурно-оздоровча, інформаційна; 2) за охопленням проєктів волонтерських рухів: мережеві і локальні; 3) за формою соціальної взаємодії: віртуальне волонтерство (онлайн) і традиційна волонтерська діяльність (оффлайн).

Якщо спиратись на Закон України «Про волонтерську діяльність» [1], то можна виділити такі основні напрями надання волонтерської допомоги:

соціально-забезпечувальний (підтримка малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, які

потребують соціальної реабілітації, осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах; догляд за хворими, особами з інвалідністю, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги тощо);

культурно-просвітницький (проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання; утвердження української національної та громадянської ідентичності тощо);

організаційний (сприяння проведенню заходів національного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією спортивних, культурних, молодіжних та інших видовищних і громадських заходів; ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру; сприяння у проведенні заходів, спрямованих на соціальну адаптацію осіб, які відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, а також звільнені від подальшого відбування зазначених видів покарань на підставах, передбачених законом тощо).

До речі, віртуальне волонтерство – новий і високотехнологічний спосіб долучитись до волонтерського руху, що включає широке коло діяльності, заснованої на традиційних формах взаємодопомоги і самодопомоги тих осіб, чий професійний досвід або стиль життя пов'язаний з інтернет-середовищем.

Представляє інтерес зарубіжний досвід Ренді Тайлера, який створив програму віртуального волонтерства для Macdonald Youth Services (Канада), що дозволила залучити волонтерів для реалізації соціально-орієнтованих проєктів. Віртуальному волонтерству притаманні такі іманентні характеристики: є способом використання в якості порівняно недорогого ресурсу збільшення залучення жителів у розвиток місцевого

співтовариства, володіє високим ступенем креативності і високим потенціалом конкурентоздатності.

Законом України «Про волонтерську діяльність» передбачено, що волонтерська допомога може здійснюватися в онлайн-режимі за допомогою мережі Інтернет та інших телекомунікаційних мереж.

Окремо варто виділити інклюзивне волонтерство як спільну волонтерську діяльність людей з обмеженими можливостями здоров'я і без таких, спрямовану на допомогу людям, організацію заходів, вирішення соціально-значущих проблем суспільства.

За кордоном інклюзивному волонтерству відводиться особлива увага, програми по його впровадженню реалізуються з 2011 року. Можна виділити ряд держав, які реалізують системні і цілеспрямовані практики по залученню людей з інвалідністю у волонтерство, серед яких – Великобританія, Канада, США, Ізраїль, які на фундаментальному рівні просувають інклюзивне волонтерство.

На підставі вивчення зарубіжного досвіду інклюзивного волонтерства можна констатувати, що за кордоном – це повноцінна діяльність, яка високо цінується державою і поширена серед людей з обмеженими можливостями здоров'я. Зарубіжна модель інклюзивного волонтерства має бути прикладом для нашої держави.

Одним із чинників, необхідним для забезпечення підвищення мобільності, соціальної і культурної інтеграції молоді в суспільне життя України та світу є розвиток волонтерської діяльності та мобільності молоді в межах України та в партнерстві з іншими державами [2]. Одним із завдань є підвищення рівня культури волонтерства серед молоді та її залучення до волонтерської діяльності.

Список використаних джерел:

1. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text> (дата звернення: 26.04.2023).

2. Національна молодіжна стратегія до 2030 року: затверджена Указом Президента України 12 березня 2021 року № 94/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text> (дата звернення: 22.04.2023).

Мульгіна Оксана Володимирівна
аспірантка кафедри трудового права Національного
юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ САМОЗАЙНЯТОЇ ОСОБИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Однією із форм підприємництва є самостійна зайнятість населення, що становить велику цінність для будь-якої держави, оскільки вона виступає джерелом поповнення бюджету, державних, пенсійних і соціальних фондів за рахунок сплати податків, соціальних внесків та інших обов'язкових платежів. У сучасних умовах економічної кризи, пов'язаної з війною в Україні, сформувався не дуже сприятливий клімат на вітчизняному ринку праці, що призводить до безробіття, яке набуває масового характеру, зростає кількість безробітних громадян працездатного віку, що в результаті становить реальну загрозу для державного й суспільного добробуту. І тому особливої значущості набувають аспекти формування ефективної зайнятості населення, створення ефективного ринку робочої сили, запобігання масового безробіття та трудової міграції. І важливе місце повинно бути відведено самостійній зайнятості, адже не дарма МОП максимально високо оцінює перспективи її розвитку і можливості існування, визначаючи при цьому як соціальний фактор, що знижує напругу в суспільстві.

З метою визначення статусу зайнятого населення європейська практика розробила Кодекс установлення належності особи до самозайнятих чи найманих працівників. Зокрема, критеріями віднесення працівника до самозайнятих прийнято вважати за умов, якщо він: є власником бізнесу (засобів для здійснення трудової діяльності); несе фінансовий ризик (відповідальність) за неналежне виготовлення товару чи надання послуги відповідно до контракту; несе відповідальність за

інвестиційну діяльність чи управління в юридичній особі (якщо самозайнятість здійснюється у формі юридичної особи, що має одного власника); має можливість отримати прибуток від раціоналізації організації робочого часу, часу та способу виконання завдань, що випливають із його трудової діяльності; особисто контролює процес праці, у тому числі і при її особистому виконанні; може найняти людей з метою виконання роботи, яку повинен виконати для замовника; забезпечує себе сировиною й матеріалами для роботи; забезпечує засоби й устаткування, необхідні для роботи, проте може отримувати від замовника незначні засоби, які в загальному не впливають на роль особи у самостійному забезпеченні себе роботою; має конкретне місце для ведення діяльності, в якому можуть зберігатися матеріали, обладнання тощо; оплата його праці здійснюється за виконану роботу; забезпечує себе самостійно страховим забезпеченням (у тому числі соціальним); контролює свій час роботи й виконання власних зобов'язань [1].

Тобто самозайняті – це фізичні особи, які реалізують право на вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності шляхом здійснення незалежної трудової діяльності з її реєстрацією у порядку, встановленому чинним законодавством України, в межах якої вони набувають відповідного правового статусу фізичної особи-підприємця чи особи, яка здійснює незалежну професійну діяльність.

Щодо правового статусу самозайнятої особи у сфері соціального захисту, то слід зазначити, що самозайняті особи як суб'єкти права соціального забезпечення наділені спеціальним правовим статусом, складовими елементами якого правосуб'єктність, прав й обов'язки, гарантії їх дотримання та відповідальність. Тобто під правовим статусом самозайнятих осіб у сфері соціального захисту слід розуміти поєднання їх прав та обов'язків, відповідальності та гарантій їх діяльності, закріплених у нормативно-правових актах, що регламентують діяльність цієї категорії осіб. При цьому слід брати до уваги, те що діяльність самозайнятих осіб передбачає декілька

принципових особливостей: – обумовлена правом на вільно обрану зайнятість; – має особистий характер і пов’язана з професійними й освітніми якостями особи; – має різні форми здійснення; – підлягає обліку; – обумовлює самостійність способу обрання умов трудової діяльності; – матеріально-технічне забезпечення діяльності здійснюється ними самостійно; – самозайнятість має ризикований характер; – у встановлених законом випадках пов’язана з отриманням окремих дозвільних документів; – може передбачати обмеження щодо суміщення видів незалежної професійної діяльності; [2] – характеризує активну поведінку виключно фізичних осіб; – стосується специфічних напрямків діяльності людини (наукова, літературна, артистична, художня, викладацька і т.д.); – характеризує діяльність осіб із спеціальними знаннями та навичками (лікарі, приватні нотаріуси, адвокати, аудитори, бухгалтери і т.д.); – визначається при врахуванні певних обмежень (особа не є працівником або фізичною особою-підприємцем; особа використовує найману працю не більше ніж чотирьох фізичних осіб) [3, с. 171].

Отже, самозайняті особи як суб’єкти права соціального забезпечення наділені спеціальним правовим статусом, складниками якого є правосуб’єктність, права й обов’язки, гарантії їх дотримання та відповідальність. Тобто під правовим статусом самозайнятих осіб у сфері соціального захисту слід розуміти поєднання їх прав та обов’язків, відповідальності та гарантій їх діяльності, закріплених у нормативно-правових актах, що регламентують діяльність цієї категорії осіб.

Список використаних джерел:

1. Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals. URL: <https://www.revenue.ie/en/self-assessment-and-self-employment/documents/code-of-practice-on-employment-status.pdf>.
2. Величко Л. Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: актуальні проблеми теорії та практики : монографія. Харків : Константа, 2018. 392 с.

3. Жовнір Т. Л. До питання правового статусу самозайнятих осіб як суб'єктів права соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2019. № 55. Том 1. С. 169-172.

Сидоренко Анатолій Олександрович
аспірант кафедри трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЧЛЕНІВ СІМЕЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Першочерговим завданням держави є забезпечення соціального захисту свого населення та створення умов для достатнього життєвого рівня людини в державі. Право на соціальний захист відноситься до найважливіших прав особи, яке повинно визнаватися та гарантуватися на рівні держави. Зі змісту ч. 1 ст. 46 Конституції України [1] випливає, що соціальним захистом громадянина є його право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Водночас наведеним не враховується те, що окремі категорії населення потребують соціального захисту не лише через втрату можливостей самостійно та повноцінно забезпечувати своє існування, а й унаслідок виникнення об'єктивної необхідності в додатковому соціальному захисті з боку держави. До категорії населення, які потребують особливого соціального захисту належать військовослужбовці, діяльність яких напряму пов'язана з небезпекою для життя, та члени їх сімей. Особливо сьогодні, в умовах збройної агресії, економічної нестабільності та систематичної й планомірної трансформації України як держави європейського зразка, питання соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей постає досить гостро.

Аналізуючи нормативно-правове забезпечення соціального захисту членів сімей військовослужбовців, констатуємо, що відповідно до ст. 17 Конституції України «держава забезпечує соціальний захист громадян України, які

перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей»; згідно ст. 19 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України «держава гарантує військовослужбовцям та членам їх сімей соціальний і правовий захист відповідно до законів та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів» [2]. Так, відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» військовослужбовці та члени їх сімей, які мають право на пільги, гарантії та компенсації відповідно до цього Закону, користуються пільгами, гарантіями та компенсаціями, встановленими для громадян України законами та іншими нормативно-правовими актами, а також рішеннями органів місцевого самоврядування [3].

Проаналізувавши вищезазначені нормативно-правові акти ми не зустрічаємо визначення поняття «соціальний захист членів сімей військовослужбовців». Лише вказано, що «держава гарантує військовослужбовцям та членам їх сімей соціальний і правовий захист відповідно до законів та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів». Тому пропонуємо соціальний та правовий захист членів сімей військовослужбовців розуміти як діяльність держави, яка спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб членів сімей військовослужбовців відповідно до особливого виду їх правового статусу в суспільстві. Характерними ознаками такого захисту є: 1) урахування умов і ситуацій, що сприяють виникненню юридичних фактів для здійснення соціального захисту членів сімей військовослужбовців; 2) наявність спеціального законодавства, яке визначає особливості соціального захисту даної категорії осіб; 3) державна політика щодо соціального захисту військовослужбовців має враховувати також соціальний захист членів їх сім'ї; 4) даний соціальний захист включає в себе пільги, гарантії, а також інші види матеріального забезпечення.

Аналізуючи законодавство з даного питання також не зустрічаємо визначення завдань соціального захисту членів сімей військовослужбовців, що, на нашу думку, негативно впливає на розуміння поняття «соціального захисту членів сімей військовослужбовців». Тому пропонуємо під завданням соціального захисту членів сімей військовослужбовців розуміти забезпечення для даної категорії осіб достатніх можливостей для нормальної життєдіяльності та надання кожному можливостей втілювати у життя плани. До завдань соціального захисту членів сімей військовослужбовців слід віднести: створення сприятливих соціально-економічних та трудових умов; забезпечення належного матеріального забезпечення, оздоровлення; проведення соціально-орієнтовної житлової політики, охорони здоров'я, освіти, материнства й дитинства.

Виходячи з норм спеціального законодавства, зокрема відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» соціальний захист членів сімей військовослужбовців становить систему заходів з надання пільг, компенсацій, гарантій, інших видів матеріального забезпечення в передбачених законом випадках. Проте останнім часом склалася ситуація, коли держава, законодавчо наділивши військовослужбовців та членів їх сімей особливим соціальним статусом з усіма правами, що випливають із нього, пільгами, компенсаціями та гарантіями, фактично не може забезпечити їх повну реалізацію через відсутність необхідної економічної бази, достатнього обсягу фінансових ресурсів, чіткого механізму реалізації задекларованих гарантій і пільг, вимагаючи при цьому неухильного й якісного виконання військовослужбовцями своїх службових обов'язків. Тому, незважаючи на ряд заходів, закріплених на нормативно-правовому рівні, питання соціального захисту досліджуваної категорії осіб залишається відкритим, оскільки питанню їх соціального захисту приділено досить мало уваги.

Для покращення соціального становища членів сімей військовослужбовців, вважаємо необхідне вдосконалення їх

соціального захисту. Зокрема, внесення змін до законів України та інших нормативно-правових актів за різними напрямками, серед яких удосконалення законодавства з питань посилення соціального захисту членів сімей військовослужбовців; приведення рівня матеріального та інших видів забезпечення у відповідність із встановленими для них законодавством правами і свободами. Оскільки соціальний захист як і військовослужбовців, так і членів їх сімей, підтримання їх життя на належному рівні, є важливою частиною соціальної політики держави, яка відповідальна за добробут, розвиток і безпеку своїх громадян.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України, затверджений Законом України від 24.03.1999 № 548- XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 22-23. Ст. 194.
3. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>

Соколов Дмитро Сергійович
*аспірант кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»*

НОРМАТИВНА ОСНОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

В сучасних умовах воєнного стану питання нормативного регулювання соціального захисту військовослужбовців постають досить гостро. В Україні діє розгалужена система нормативно-правових актів, які регулюють відносини із соціального захисту військовослужбовців, та які за юридичною силою можна поділити на конституційні, міжнародно-правові, законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти.

«Орієнтирами» для національного законодавства в цій сфері є міжнародно-правові акти, які є основою правового регулювання соціального захисту військовослужбовців. До таких актів варто віднести Загальну декларацію прав людини, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 р., Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р. (ратифікований Україною 19.10.1973 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р. (ратифікований Україною 19.10.1973 р.), Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (Україна приєдналася до протоколу 25.12.1990 р.), Конвенцію про захист прав людини й основних свобод (прийнята 4.11.1950 р., ратифікована Україною 17.07.1997 р.), Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 03.05.1996 р., ратифіковану Україною із заявами 14.09.2006 р., та ін. Зазначені міжнародно-правові акти визначають основні положення про соціальний захист людини, в тому числі військовослужбовців.

Важливе значення мають міжнародно-правові акти, що встановлюють стандарти соціального захисту військовослужбовців саме у період ведення бойових дій, а саме: Конвенція про поліпшення участі поранених і хворих у діючій армії військовополоненими; Женевська конвенція про поводження з військовополоненими; Конвенція про поліпшення участі поранених, хворих та осіб, які зазнали корабельної аварії, зі складу збройних сил на морі (зазначені Конвенції були прийняті 12.08.1949 р. та ратифіковані Україною 03.07.1954 р.); Римський статут Міжнародного кримінального суду, прийнятий 17.07.1998 р., та ін.

Якщо брати до уваги законодавство України, то основним і визначальним Законом щодо соціального захисту військовослужбовців є Конституція України. Відповідно до частини п'ятої ст. 17 Конституції України держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей [1].

Конституція України є фундаментом, на якому ґрунтується галузеве законодавче регулювання соціального захисту військовослужбовців, їх прав та гарантій. До законів України, що регламентують соціальний захист військовослужбовців, належать такі закони: «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 р. № 2011-ХІІ; «Про Збройні Сили України» від 06.12.1991 р. № 1934-ХІІ; «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 09.04.1992 р. № 2262-ХІІ; «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № 3551-ХІІ; «Про статус ветеранів військової служби і ветеранів органів внутрішніх справ та їх соціальний захист» від 24.03.1998 р. № 203/98-ВР та ін.

Основним законодавчим актом у сфері соціального захисту військовослужбовців є Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [2]. Водночас потрібно відзначити, що положення цього Закону та

інших зазначених вище законів потребують доопрацювання з урахуванням тих реалій, з якими стикнулася держава в умовах воєнного стану.

У такій ситуації важливе значення для вдосконалення національного законодавства має вивчення та використання позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн щодо соціального захисту військовослужбовців.

Отже, законодавством України передбачений доволі різноманітний та широкий спектр прав військовослужбовців та їх гарантій у сфері соціального захисту. Актуальним питанням в умовах воєнного стану є виконання положень чинного законодавства в цій сфері. Можна навести приклади, коли законодавством спочатку передбачаються певні гарантії, а потім скасовуються через, зокрема, неможливість їх фінансового забезпечення. Прикладом є доплата військовослужбовцям у розмірі 30 000 грн., навколо якої точаться гострі дискусії.

Таким чином, основним завданням законодавця вбачається розробка та реалізація дієвого, ефективного юридичного механізму соціального захисту військовослужбовців в умовах воєнного стану. Важливе значення також має забезпечення тих прав і гарантій військовослужбовців, які вже передбачені актами чинного законодавства.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-вр [Електронний ресурс]. Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4215>.

2. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 р. № 2011-ХІІ [Електронний ресурс]. Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>.

Тодоріка Костянтин Володимирович
*аспірант кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»*

ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЛЮДЕЙ, ЯКІ ЖИВУТЬ З ВІЛ

В умовах епідемії ВІЛ питання ефективності соціального захисту людей, які живуть з ВІЛ, набувають особливого значення, що пов'язано не лише з необхідністю забезпечення останнім гідних умов життя, але й попередження поширення фактів встановлення ВІЛ-позитивного статусу особи. Не останнє місце у системі заходів, які вживаються компетентними суб'єктами з визначеною метою, займає розробка ґрунтовної теорії соціального захисту людей, які живуть з ВІЛ, в рамках якої має бути визначено його поняття.

У науці права соціального забезпечення вже більше п'ятдесяти років точиться дискусія щодо співвідношення категорій «соціальне забезпечення» та «соціальний захист», яка, на нашу думку, зможе бути припинена лише закріпленням змісту названих понять у тексті систематизованого нормативно-правового акту у сфері соціального захисту населення. Видається, що з огляду на кількість наукових публікацій, присвячених цій проблемі, жодна відповідна авторська концепція не буде унікальною, а тому дослідження співвідношення понять «соціальне забезпечення» та «соціальний захист» в аспекті забезпечення людям, які живуть з ВІЛ, гідних умов життя, на нашу думку, не буде мати жодної наукової новизни.

Тим не менше, варто констатувати, що все частіше науковці – представники науки права соціального забезпечення доходять висновку, що з огляду на вищезазначене варто зосередитися на розкритті сутності поняття соціальний захист як більш змістовної категорії, яка дозволяє розкрити зміст

соціальних зобов'язань держави. Таке твердження ґрунтується, зокрема, й на міжнародних стандартах у сфері соціального захисту.

Так, результатом десятиріччя економічних і фінансових досліджень, юридичного аналізу, тристоронніх консультацій на глобальному, регіональному та національному рівнях, консультацій і співробітництва зі спорідненими організаціями системи ООН, діалогу з міжнародними фінансовими установами, а також із широким колом організацій громадянського суспільства і, що найбільш важливо, інтенсивних дискусій упродовж трьох сесій Міжнародної конференції праці стало прийняття у 2012 році Рекомендації №202 щодо мінімальних рівнів соціального захисту.

У Преамбулі до Рекомендації № 202 зазначено, що «соціальний захист є інвестиціями в людський капітал, які дозволяють людям адаптуватися до змін, що відбуваються в економіці та на ринку праці, і що системи соціального захисту виступають в ролі автоматичних соціальних та економічних стабілізаторів і стимулюють сукупний попит у періоди криз та після виходу з них, а також сприяють переходу до більш стійкої економіки [1]. У пункті 10 Рекомендації МОП № 202 закріплено, що «під час встановлення та застосування мінімальних рівнів соціального захисту держави-члени мають поєднувати профілактичні, стимулюючі та активні заходи, допомоги, пільги та соціальні послуги».

Аналогічний підхід закріплений і в Рекомендації МОП № 200 щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці від 2 червня 2010 року, у якій йдеться, що «профілактика всіх засобів передачі ВІЛ-інфекції повинна бути одним із основоположних пріоритетів всіх дій у межах національних заходів у відповідь на ВІЛ/СНІД, а працівники, їхні сім'ї та утриманці повинні мати доступ до послуг із профілактики, лікування, догляду та підтримки стосовно ВІЛ/СНІДу та користуватися ними» [2].

І хоча положення цитованих та численних інших міжнародно-правових актів, які закріплюють спрямування

соціального захисту на попередження настання соціальних ризиків, у більшості випадків не ратифіковані Верховною Радою України, проте знайшли своє втілення в нормах національного законодавства у сфері соціального захисту населення та людей, які живуть з ВІЛ, зокрема.

Так, за приписами ст. 2 Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року, «соціальні послуги надаються, зокрема, для профілактики складних життєвих обставин, зумовлених похилим віком, частковою або повною втратою рухової активності, пам'яті, невиліковними хворобами, хворобами, що потребують тривалого лікування, інвалідністю, бездомністю, безробіттям, жорстоким поводженням з дитиною, насильством за ознакою статі, домашнім насильством тощо». Схожі за своєю суттю положення закріплені й частиною 10 ст. 10 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 року, відповідно до якої «заходи із запобігання та профілактики насильства включаються до цільових загальнодержавних програм соціального захисту та поліпшення становища дітей».

Попередження ВІЛ/СНІДу включено до системи заходів соціального захисту людей, які живуть з ВІЛ, положеннями Закону України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» від 12 грудня 1991 року, яким закріплено, що «персоналу, який проводить діагностичні дослідження на ВІЛ-інфекцію, надає медичну допомогу та соціальні послуги людям, які живуть з ВІЛ, або контактує з кров'ю чи біологічними матеріалами людини, забрудненими ними інструментарієм, обладнанням чи предметами гарантована екстрена постконтактна профілактика у разі пошкодження шкірного покриву чи слизової оболонки унаслідок фізичного контакту із забрудненими кров'ю чи біологічними матеріалами людини інструментами, обладнанням чи іншими предметами або безпосереднього відкритого фізичного контакту з кров'ю чи біологічними матеріалами людини під час виконання зазначених робіт» (ст. 20), Основ законодавства України про охорону

здоров'я від 19 листопада 1992 року, якими передбачено, що «з метою охорони здоров'я населення органи і заклади охорони здоров'я зобов'язані здійснювати спеціальні заходи профілактики та лікування соціально небезпечних захворювань, серед яких туберкульоз та СНІД, а також карантинних захворювань» (ст. 53).

У цьому сенсі варто погодитися з К.В. Бориченко, яка зазначає, що «зміна концепції соціального захисту в Україні та правової природи права на соціальний захист як суб'єктивного права людини зумовлена визнаною необхідністю здійснення заходів соціального захисту не лише у зв'язку з настанням несприятливих наслідків відповідних соціальних ризиків, але щодо їх попередження та мінімізації. Саме такий підхід, у першу чергу законодавця у сфері правового забезпечення права на соціальний захист, сприяє зменшенню витрат з державного бюджету, бюджетів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, інших джерел фінансування заходів соціального захисту» [3, с. 61]. Виходячи з такого переконання науковиця обґрунтовано стверджує, що «право на соціальний захист є комплексним суб'єктивним правом людини, що поєднує в собі право на соціальне забезпечення та право на здійснення попередження настання соціальних ризиків» [3, с. 63].

Саме констатація спрямування відповідних заходів, що вживаються державою в особі уповноважених нею органів чи інших суб'єктів, на профілактику (попередження) настання соціальних ризиків є ключовою відмінністю соціального захисту та свідчить про доцільність застосування саме цієї категорії при характеристиці комплексу організаційних, юридичних, економічних і фінансових заходів, спрямованих на попередження та подолання несприятливих наслідків такого соціального ризику як встановлення ВІЛ-позитивного статусу або проявів хвороби, зумовленої ВІЛ, з метою ефективної протидії поширенню хвороби та забезпечення людям, які живуть з ВІЛ, гідних умов життя.

Список використаних джерел:

1. Рекомендація МОП № 202 про мінімальні рівні соціального захисту від 30 травня 2012 року. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_ru.pdf
2. Рекомендація МОП № 200 щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці від 2 червня 2010 року. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--ilo_aids/documents/normativeinstrument/wcms_150803.pdf
3. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2020. 452 с.

Циганок Володимир Миколайович

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені проф. О.І. Процевського Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК ОДНА ІЗ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

Невід'ємною частиною соціальної політики будь-якої держави є соціальний захист військовослужбовців та членів їх сімей. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» соціальний захист військовослужбовців – це діяльність (функція) держави, спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі. Це право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом [1].

Однією із форм соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей повинно бути загальнообов'язкове державне соціальне страхування, тобто сукупність прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту та включає в себе матеріальну допомогу військовослужбовцям у випадках хвороби, повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності у вище зазначених осіб, допомога при досягненні старості, тощо. Мета такого страхування – гарантоване надання матеріальної допомоги військовослужбовцям при настанні певних видів

страхових випадків. До характерних ознак даної форми соціального захисту слід віднести: 1) фінансування відбувається за рахунок солідарної сплати страхових внесків; 2) кошти від сплати внесків акумулюються в спеціальних фондах, з яких у майбутньому буде надаватися матеріальна допомога та підтримка у передбачених законом випадках; 3) розмір сплачених внесків залежить від доходу осіб чи їх минулої зарплати; 4) право на соціальний захист гарантується наявністю обліку страхових внесків; 5) сплата страхових внесків на випадок трудового каліцтва, а також професійного захворювання фінансується за рахунок роботодавця та участі держави.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування залежно від виду страхового випадку, який може трапитися з військовослужбовцем можна поділити на такі види: пенсійне страхування; страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; медичне страхування; страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; страхування на випадок безробіття; інші види страхування.

Водночас слід зазначити, що обов'язкове страхування військовослужбовців в Україні існувало з 1995 р., коли було прийнято постанову Кабінету Міністрів України «Про умови державного обов'язкового особистого страхування військовослужбовців і військовозобов'язаних, призваних на збори, і порядок виплат їм та членам їх сімей страхових сум», по 25 грудня 2013 р., коли уряд прийняв нову постанову № 975 «Про затвердження Порядку призначення і виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві», яка замінила страховий захист одноразовою компенсацією з бюджету, яка призначається у разі: 1) загибелі (смерті) військовослужбовця під час виконання ним обов'язків військової служби або внаслідок

захворювання, пов'язаного з виконанням ним обов'язків військової служби, або смерті особи, звільненої з військової служби, протягом року після звільнення її з військової служби, якщо смерть настала внаслідок поранення, контузії, каліцтва, захворювання, пов'язаних з виконанням обов'язків військової служби; 2) смерті військовослужбовця, що настала в період проходження ним військової служби або внаслідок захворювання чи нещасного випадку, що мали місце в період проходження ним військової служби, або смерті особи, звільненої з військової служби, протягом року після звільнення її з військової служби, якщо смерть настала внаслідок поранення, контузії, каліцтва, захворювання, нещасного випадку, пов'язаних із проходженням військової служби; 3) загибелі (смерті) військовозобов'язаного або резервіста, якого призвано на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві, що настала під час виконання обов'язків військової служби або служби у військовому резерві.

Як випливає з аналізу чинного законодавства, спостерігається поступова заміна державного обов'язкового страхування військовослужбовців виплатою одноразової грошової допомоги. Матеріальна підтримка членів сім'ї військовослужбовця надається державою тільки в разі його загибелі. Водночас обов'язкове державне страхування життя та здоров'я військовослужбовців є вагомою гарантією забезпечення їх прав. Високий ступінь ризику завдання шкоди при несенні військової служби обумовлює необхідність застосування засобів забезпечення захисту прав військовослужбовців, що повинно здійснюватися за допомогою загальнообов'язкового державного соціального страхування. Таке страхування, особливо сьогодні, може стати додатковим захистом до вже існуючої бюджетної компенсації.

Список використаних джерел:

1. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>

2. Про затвердження Порядку призначення і виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві : постанова Каб. Міністрів України від 25.12.2013 № 975. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/975-2013-%D0%BF#Text>.

Бака Емма Вадимівна

здобувачка вищої освіти 2-го курсу

факультету судового та міжнародного права

Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

У розвитку України як демократичної, соціальної та правової держави, забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком. Здійснення права на соціальний захист є важливим гарантом для цього і має стати однією з найпріоритетніших цілей державної політики. Це право є одним із основних прав людини, яке гарантує законом міру свободи людини та її можливостей, які забезпечують її існування та розвиток. Це право є загальним та рівним для всіх людей і закріплено у вигляді міжнародного стандарту.

З урахуванням Цілей сталого розвитку України до 2030 року [2], Стратегії людського розвитку [3] та Національної економічної стратегії на період до 2030 року [4], Міністерство соціальної політики України визначило стратегічні цілі на 2022–2024 роки, серед яких підвищення рівня пенсійного забезпечення, створення Єдиної інформаційної системи соціальної сфери, підвищення рівня соціальних стандартів та гарантій, підтримка малозабезпечених сімей, надання якісних соціальних послуг, сприяння інклюзії осіб з інвалідністю в суспільне життя та захист прав дітей, серед іншого.

Один із ключових напрямів - соціальний захист, який стосується не тільки всього населення, але й молоді зокрема. Молодь - це значна соціально-демографічна група зі специфічними соціальними та психологічними рисами, які визначаються віковими особливостями та соціально-економічним та суспільно-політичним становищем, а також духовним світом, що перебуває у становленні та формуванні.

У Законі України "Про молодіжну політику" "соціальний захист молоді" визначається за декількома сферами життя молодих людей, які включають різноманітні види соціального захисту, як правило, комбінацію грошових виплат, натуральної допомоги та соціальних пільг.

Поняття соціального захисту молоді видається можливим визначити в декількох значеннях: як систему суспільних відносин; як комплекс організаційних, юридичних, економічних та фінансових заходів; як результат практичної реалізації соціальної політики держави щодо молоді; як правовий інститут у системі права соціального забезпечення. Соціальний захист молоді, на нашу думку, можна визначити як систему суспільних відносин, що виникають між фізичними особами віком від 14 до 35 років та органами держави, органами місцевого самоврядування, організаціями із забезпечення умов для нормальної життєдіяльності даної соціально-демографічної групи [1, с.115].

Крім того, соціальний захист молоді можна розглядати як комплекс організаційних, юридичних, економічних і фінансових заходів, спрямованих на забезпечення формування і розвитку молоді, створення умов для самовизначення і утвердження в житті, убезпечення від несприятливих наслідків соціальних ризиків.

Отож, соціальний захист молоді є складовою системи соціального захисту в Україні, що спрямована на покращення їхнього становища, забезпечення соціальних стандартів та гарантій та підтримку малозабезпечених сімей. Це відповідно до стратегічних цілей національного розвитку, які передбачають розвиток економіки та соціальної сфери для покращення якості життя українців.

Список використаних джерел:

1. Гришина Ю.М., Малюга Л.Ю. Правові засади реалізації молодіжної політики України із врахуванням викликів сучасного світу. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2021. Серія «Юриспруденція» № 49. С.112-116.

2. Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року. Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>.

3. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку». Указ Президента України від 02.06.2021 №225. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073>.

4. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 №179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text>.

Науковий керівник: Гудзь Анна Олександрівна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Вареник Вікторія Олександрівна
*здобувачка вищої освіти 2-го курсу
факультету адвокатури та антикорупційної діяльності
Національного університету «Одеська юридична академія»*

СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Процес створення ефективної системи соціального захисту в Україні залежить від багатьох чинників. Одним із них є використання досвіду зарубіжних країн, де ця система працює тривалий час і має позитивні результати. Дійсно, використання досвіду зарубіжних країн може бути корисним для створення ефективної системи соціального захисту в Україні. Проте, важливо пам'ятати, що кожна країна має свої власні умови і особливості, тому не можна просто скопіювати систему з іншої країни і застосувати її в Україні без належного аналізу та адаптації.

При використанні досвіду зарубіжних країн, важливо враховувати такі фактори, як рівень економічного розвитку, демографічні характеристики населення, соціальні проблеми та потреби населення, а також політичну та інституційну ситуацію в країні.

Аналіз світового досвіду соціального забезпечення з метою запровадження соціальних стандартів на теренах нашої держави дасть змогу з'ясувати переваги і недоліки застосування наявних соціальних систем для вибору найефективнішої. Основним завданням соціальної політики має стати розширене відтворення робочої сили країни.

На сьогоднішній день значна різноманітність інститутів, форм і механізмів які формують національні системи соціального забезпечення, особливості їх організації і функціонування дають змогу зробити припущення, що моделей соціального

забезпечення стільки ж, скільки і країн світу, в яких вони застосовуються [1, с.125].

Відтак, кожна країна має свої власні національні особливості, економічні, політичні та соціокультурні умови, що впливають на вибір соціальної моделі забезпечення. Наприклад, перша модель соціального забезпечення - ліберальна, або англо-американська, є однією з найпоширеніших у світі, вона притаманна США, Канада, Австралія, Великобританія. Вона базується на ідеї індивідуалізму та відповідальності кожного за своє благополуччя. Ця модель відрізняється низьким рівнем соціальної захищеності, що може викликати великі проблеми для малозабезпечених верств населення, які не мають достатніх засобів для забезпечення своєї життєдіяльності.

У ліберальній моделі соціального забезпечення державне втручання здійснюється переважно за допомогою регулювання ринків та підтримки певних галузей економіки, а не за рахунок безпосереднього надання соціальних послуг. Страхування в цій моделі забезпечення використовується як інструмент збільшення соціальної захищеності населення та зменшення соціальної напруженості. Однак, ця модель має свої недоліки, такі як високі витрати на забезпечення системи соціального захисту та відсутність досить ефективних механізмів боротьби з соціальною нерівністю та виключністю.

Друга модель – консервативно-корпоративістська, або франко-німецька, характерними ознаками якої є високий рівень декомодифікації та значна стратифікація суспільства, тобто соціально орієнтована ринкова економіка. Вона характерна для таких країн, як Німеччина, Австрія, Франція, Італія [2]. Державне втручання тут здійснюється шляхом прямого надання фінансової допомоги та регулюванням ринків. Тобто існують окремі соціальні програми для різних професійних і статусних груп залежно від сплачених трудових внесків. Це означає, що соціальна допомога пропорційна трудовим доходам особи і задовольняється через можливість компенсації ризику втрати доходу через страховий захист.

Третя модель – соціально-демократична, яка характерна для країн Північної Європи, таких як Норвегія, Швеція, Данія. Вона базується на високому рівні декомодифікації та мінімізації стратифікації суспільства, а також на широкому розповсюдженні принципу універсалізму та рівності в доступі до соціальних послуг [3, с.66]. Система соціального забезпечення тут забезпечується через високі податки та збори з більшого кола населення, які спрямовуються на надання широкого спектру соціальних послуг, таких як медична допомога, освіта, пенсії та інші види допомоги. Державне втручання тут велике, і його роль полягає в забезпеченні вищого рівня соціальної захищеності населення.

Отож, у більшості країн світу спостерігається поєднання різних елементів різних моделей соціального забезпечення. Зокрема, деякі країни, які раніше застосовували модель ліберального соціального забезпечення, перейшли до більш соціально орієнтованої моделі, в результаті чого збільшилась роль державного втручання в економіку та соціальну сферу.

Створення ефективної системи соціального захисту є важливим завданням для України. Це допоможе зменшити бідність, забезпечити соціальну справедливість та підвищити якість життя населення. Одним із можливих рішень є прийняття відповідних законів та регуляторних актів, які б сприяли створенню гнучких програм соціального захисту. Такі програми повинні бути здатні до адаптації до змін в економічній ситуації країни та враховувати особливості національного розвитку.

Список використаних джерел:

1. Матяж С.В. Європейські стандарти у соціальній сфері: досвід для України. Миколаїв, 2011. Вип. 199. Т. 211. С. 123–126.
2. Глазко Н. Д. Зарубіжний досвід забезпечення соціальної сфери. *Ефективна економіка*: наукове фахове видання. 2014. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3059>
3. Право соціального забезпечення : навчальний посібник / Г. І. Чанишева, І. В. Лагутіна, К. В. Бориченко, В. С. Тарасенко,

Є. В. Краснов, О. С. Щукін, А. О. Гудзь, О. В. Корнілова; за заг. ред. Г. І. Чанишевої. Одеса, 2022. 266 с.

Науковий керівник: Пожарова Оксана Вікторівна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Довгонос Іванна Юріївна

*здобувачка вищої освіти 2-го курсу факультету цивільної та господарської юстиції Національного університету
«Одеська юридична академія»*

ОСОБЛИВОСТІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДДІВ

Одним із основних видів соціального захисту будь-якого громадянина нашої держави є пенсія.

Відповідно до ст. 46 Конституції України, пенсії, по-перше, є елементом змісту права на соціальний захист, а по-друге, зазвичай «... є основним джерелом існування та мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом» [1]. Слід також зазначити, що хоча існують загальні засади призначення пенсій, вони можуть відрізнятися залежно від професії та соціального статусу відповідної особи, як от пенсійне забезпечення суддів.

Пенсійне забезпечення суддів є власне однією з вагомих соціальних та економічних гарантій діяльності суддів, престижу суддівської діяльності та їх соціально-правового статусу.

Розглядаючи питання пенсійного забезпечення суддів, варто звернутися до ст. 142 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [2]. Згідно з частиною першою названої статті Закону, «судді, який вийшов у відставку, після досягнення чоловіками віку 62 років, жінками – пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», виплачується пенсія на умовах, визначених зазначеним Законом, або за його вибором щомісячне довічне грошове утримання».

Отже, особливість нарахування досліджуваного виду пенсії полягає в тому, що суддям призначається відповідна грошова виплата на підставі приписів Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», шляхом вираховування коефіцієнту страхового стажу та врахування

заробітної плати, або ж призначається грошове забезпечення згідно з положеннями Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Таким чином кожен суддя має право обирати умови свого пенсійного забезпечення.

Слід зауважити про ще одну особливість пенсійного забезпечення суддів. Так, відповідно до частини другої ст. 142 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», суддя у відставці, який не досяг віку, встановленою частиною першою цієї статті, отримує щомісячне довічне грошове утримання, але при досягненні відповідного віку може перейти на пенсію, призначену на загальних підставах.

Стосовно поняття «відставка», то ст. 116 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» закріплено, що суддя, який має стаж роботи не менше 20 років, має право подати у відставку, тобто відставка є особливим видом звільнення, який має добровільний характер і базується на ініціативі судді.

Довічне грошове утримання виплачується судді у відставці в розмірі 50% суддівської винагороди, а за кожний повний рік роботи на посаді судді понад 20 років розмір утримання збільшується на 2%. При цьому, слід зауважити, що відповідно до частини четвертої ст. 142 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», у разі зміни розміру складових елементів суддівської винагороди, здійснюється і перерахунок раніше призначеного утримання.

Пенсія або щомісячне грошове утримання судді виплачується органами Пенсійного фонду України, не зважаючи на заробіток, отримуваний суддею після виходу у відставку. Слід звернути увагу, що у разі призначення пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», їх виплата здійснюється коштом Пенсійного фонду України, де джерелом їх накопичення є страхові внески, що нараховуються на грошове утримання суддів, а от у разі довічного утримання, фінансування здійснюється коштом державного бюджету.

Щоб побачити різницю пенсії та довічного грошового утримання судді на практиці, доречно звернутись до інформаційної сторінки Пенсійного фонду України, а саме до звіту про розподіл пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій станом на 01.04.2023 року [3]. Як вказано у звітній таблиці, середні розміри призначених пенсій за віком з цільовою грошовою допомогою з урахуванням індексації становить 5 144,30 грн. Своєю чергою довічне грошове утримання суддів становить у середньому 97 717,26 грн. і в цьому випадку жодні обмеження не діють. Окрім цього, у разі збільшення суддівської винагороди, автоматично збільшується довічне грошове утримання суддів. Тож, обрати пенсію, чи довічне утримання є питанням риторичним.

Отже, проаналізувавши пенсійне забезпечення суддів можна дійти таких висновків:

- по-перше, необхідно відзначити складність правового регулювання пенсійного забезпечення суддів, яке базується не лише на нормах Закону України «Про судоустрій та статус суддів»;

- по-друге, довічне грошове утримання судді – це гарантована державою щомісячна спеціальна виплата, спрямована на забезпечення гідного рівня життя судді у відставці;

- по-третє, відставка – ключовий юридичний факт пенсійного забезпечення судді, який полягає у добровільному складанні повноважень та припиненні трудової діяльності на посаді судді, за умови наявності стажу не менше двадцяти років;

- по-четверте, фінансування пенсійного забезпечення суддів у відставці базується на змішаній системі: пенсія виплачується органами Пенсійного фонду за рахунок страхових внесків, довічне утримання – за рахунок Державного бюджету України;

- по-п'яте, пенсія за віком обумовлена наявністю визначеного законом страхового стажу.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545
3. Звіт про розподіл пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій станом на 01.04.2023 (5-ПФ). URL: <https://www.pfu.gov.ua/2157181-zvit-pro-rozpodil-pensioneriv-za-rozmiramy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-standom-na-01-04-2023-5-pf/>.

Науковий керівник: Бориченко Катерина Валеріївна – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Загнітко Анна Валентинівна

*здобувачка вищої освіти 2-го курсу факультету цивільної та господарської юстиції Національного університету
«Одеська юридична академія»*

КОНСТИТУЦІЙНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

«Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [1]. Головним обов'язком держави є утвердження і забезпечення прав і свобод людини.

Право на соціальний захист входить до другого покоління прав людини, що в цілому включає в себе групу соціально-економічних прав і свобод, які виникли після Першої світової війни в результаті боротьби людей за поліпшення свого соціально-економічного становища та культурного рівня. Такі права за своєю природою є позитивними, адже держава повністю гарантує їх реалізацію. [2, с. 11, 12]

Право на соціальний захист є надважливим в житті людей і держава повинна належним чином забезпечити його здійснення. Згідно зі статтею 46 Основного Закону України, «громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом» [1]. За рахунок того, що громадяни, підприємства, установи та організації вносять страхові внески, право на соціальний захист гарантується загальнообов'язковим соціальним страхуванням. Якщо основним джерелом існування людини є соціальні виплати – держава повинна виплатити їх у розмірі, не нижчлму, ніж прожитковий мінімум.

З 1 січня 2023 року прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць встановлений у розмірі 2589 гривень [3].

Згідно зі статтею 24 Конституції України, усі громадяни мають рівні конституційні права. Рівність забезпечується у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [1].

Частиною третьою статті 25 Конституції України закріплено, що Україна гарантує піклування та захист своїм громадянам, які перебувають за її межами. Іноземці та особи без громадянства користуються такими ж правами і свободами, як і громадяни України, згідно зі статтею 26 Конституції України. [1]

Виникає питання чи дійсно статті Конституція України є гарантією права на соціальний захист? Відповідь можна знайти в статті 8 Основного Закону України, де в частині третій зазначено, що «норми Конституції є нормами прямої дії» [1]. Тобто вони застосовуються безпосередньо і незалежно від того, чи були прийняті на розвиток цих норм відповідні нормативно-правові акти або закони. Зважаючи на судову практику, можна зробити висновок, що важливий принцип, вказаний вище, іноді ігнорується.

Прикладом є справа, що розглядалась 2006 року Європейським судом з прав людини, «Проніна проти України» [2]. Виходячи зі змісту обставин аналізованої справи, органи соціального забезпечення встановили громадянці розмір пенсії нижчий, ніж прожитковий мінімум, що суперечило нормам Конституції України. Національні суди взагалі ігнорували і не розглядали скаргу заявниці з точки зору статті 46 Основного Закону України, чим порушили її право на справедливий розгляд справи судом. Європейський суд з прав людини, розглянувши справу, одногolosно вирішив, що було порушення і конституційні гарантії Україна не реалізувала і зобов'язав державу виплатити заявниці сатисфакцію у розмірі 1500 євро. До

компетенції Суду не входить вирішення питання щодо того, який шлях міг би бути найправильнішим при розгляді справи судами загальної юрисдикції, проте справа «Проніна проти України» стала прикладом для вирішення наступних, подібних справ в національних судах. Відтоді суди загальної юрисдикції враховують практику ЄСПЛ, а подібних справ з порушенням конституційних прав і свобод, які доходили б до міжнародного судового органу, більше не було.

Хоч Українська Держава протягом перших десятиліть своєї незалежності не ідеально дотримувалась норм Основного Закону стосовно соціального захисту, проте після справи «Проніна проти України» змогла виправити недоліки у розгляді подібних справ в судах. Тому, зважаючи на норми Конституції України, Європейську конвенцію з прав людини, історію розвитку судової практики, можна зробити висновок, що сьогодні в Україні право на соціальний захист дійсно гарантується Конституцією і забезпечується державою.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141
2. Бисага Ю.М., Палінчак М.М., Белов Д.М., Данканич М.М. Права людини. Ужгород, 2003. 192 с.
3. Про Державний бюджет України на 2023 рік: Закон України від 03 листопада 2022 року № 2710-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 94. Ст. 5847
4. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Проніна проти України» від 18 липня 2006 року (заява № 63566/00). *Офіційний вісник України*. 2006. № 47. Ст. 3182

Науковий керівник: Бориченко Катерина Валеріївна – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Книга Єлизавета Юрїївна

*здобувачка вищої освіти 2-го курсу, 1 групи факультету
міжнародного та судового права Національного університету
«Одеська юридична академія»*

**МЕДИЧНА ЕТИКА: СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ
МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ДОТРИМАННЯ ПРАВ
ПАЦІЄНТІВ ТА ЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОБОТИ З
ПАЦІЄНТАМИ**

Згідно з Конституцією України, «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» (ст. 3). Крім того, відповідно до ст. 49: «Кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування... Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування» [1]. Тобто питання медичної етики та стандартів поведінки медичних працівників є актуальними та сприяють формуванню відповідної нормативно-правової бази.

Перш за все, варто розкрити саме поняття медичної етики. Як зазначають науковці Т.В. Ащеулова, Т.М. Амбросова, Н.М. Герасимчук із Харківського національного медичного університету, медична етика є наукою про систему норм і правил поведінки та морального обліку лікаря й всього медичного персоналу [2, с. 5]. Мораль регулює стосунки між лікарем і пацієнтом, здоровими людьми, колегами, суспільством, державою. Ще за часів Гіппократа та створеної ним присяги, етичне право є фундаментальним для медичної практики у стосунках між лікарем і пацієнтом, а медична етика, в свою чергу, включає припущення щодо обов'язків між лікарем і пацієнтом, лікарської таємниці, недбалості, або таких неоднозначних питань сьогодення як процедура евтаназії. Авжеж, першорядна роль обов'язку в професії лікаря обумовлена

цінністю здоров'я і життя людей. Вимоги лікарської моралі завжди мали виражений категорично-імперативний характер. Вищим проявом професійного обов'язку лікаря є дотримання ним принципу гуманізму, добросовісне виконання ним своїх обов'язків по відношенню до хворого.

Провідним історичним етапом правового становлення лікарської етики та стандартів поведінки медичних працівників в сучасному суспільстві стало прийняття таких документів: Нюрнберзький кодекс (1947), Женевська декларація (1948), Міжнародний кодекс медичної етики (1949), Гельсінська декларація (1964), Лісабонська Декларація Всесвітньої медичної асоціації з прав пацієнтів (1981), Декларація про розвиток прав пацієнтів в Європі (1994) тощо [3, с. 218].

До найважливіших міжнародних актів, що регулюють права пацієнтів та проведення біомедичних досліджень з участю людини, також треба віднести і Конвенцію про захист прав і гідності людини у зв'язку з використанням досягнень біології та медицини, ухвалену Парламентською Асамблеєю Ради Безпеки Європи в 1997 році. Якщо вимоги Гельсінської декларації мають характер морального зобов'язання, норми зазначеної конвенції мають юридичну силу в країнах, які до неї приєдналися. Держави, які підписали цей документ, зобов'язуються вжити всіх необхідних заходів для вдосконалення свого національного законодавства таким чином, щоб воно відображало положення оригінальної Конвенції [3, с. 219].

Основним нормативно-правовим актом в українському законодавстві щодо стандартів поведінки медичних працівників є Етичний кодекс лікаря України, прийнятий 27.09.2009 Всеукраїнським лікарським товариством. У другому розділі цього кодексу зазначається, що лікар має виконувати свої обов'язки з повагою до життя, гідності і особистості кожного пацієнта на основі морально-етичних принципів суспільства, виходячи з Клятви лікаря України та цього Кодексу [4].

Також загально моральні принципи та установки щодо медичної діяльності закріплюються в указі Президента України

«Про клятву лікаря»: «...лікар має незмінно керуватися у своїх діях і помислах принципами загальнолюдської моралі, бути безкорисливим і чуйним до хворих, визнавати свої помилки, гідно продовжувати благородні традиції світової медицини...» [5].

Якщо відштовхуватись від усіх зазначених нормативно-правових актів, загальні засади медичної етики з урахуванням стандартів поведінки та захисту прав пацієнтів у багатьох аспектах збігаються. Основними є:

1. принцип автономії пацієнта, що включає право пацієнта на самовизначення, інформовану згоду та конфіденційність медичної інформації;

2. принцип не завдання шкоди;

3. принцип корисності;

4. принцип справедливості;

5. принцип поваги до гідності пацієнта (медичні працівники повинні поважати гідність та особистість кожного пацієнта та уникати будь-якої поведінки, яка може образити, зневажити або принизити його);

6. принцип професіоналізму.

Відповідно і пацієнти мають перелік таких прав, як право на інформацію, право на самовизначення, право на конфіденційність, право на повагу, безпеку, право на доступ до медичної допомоги та право на скаргу.

Отже, медична етика є невід'ємною частиною медичної діяльності. Це забезпечує необхідний рівень поведінки та взаємовідносин між медичним персоналом і пацієнтом. Дотримання стандартів професійної поведінки медичного працівника, включаючи морально-етичні норми, допомагає забезпечити якість медичної допомоги та захистити права пацієнтів. Ця конституційна засада національної правової системи створює правовий режим реалізації різних елементів права на життя. Разом з розвитком медицини, настає потреба регулювання правовідносин між медичним працівником та пацієнтом щодо пластичної хірургії, косметичних послуг, а

також щодо діяльності з покращення ментального здоров'я людини.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Деонтологія в медицині. Частина. 1: метод. вказ. для самост. роботи студентів з курсу за вибором/ упоряд. Т.В. Ащеулова, Т.М. Амбросова, Н.М. Герасимчук. Харків: ХНМУ, 2021. 36 с.
3. Алексєєнко А.П., Лісовий В.М. Соціально-філософські та етичні проблеми медицини. Харків: Колегіум, 2010. 340 с.
4. Етичний кодекс лікаря України від 27.09.2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001748-09#o44>
5. Про клятву лікаря: Указ Президента України від 15.06.1992 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/349/92#Text>

Науковий керівник: Гудзь Анна Олександрівна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Костишева Ірина Володимирівна
*здобувачка вищої освіти 3-го курсу факультету
адвокатури та антикорупційної діяльності
Національного університету «Одеська юридична академія»*

МІЖНАРОДНИЙ ЗАХИСТ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Галузь забезпечення та захисту прав у сфері охорони праці потребує уваги не тільки на державному рівні, а й на міжнародному рівні. Взагалі, поняття «захист» означає відновлення порушеного права і може включати накладення санкцій. Важливо вказати те, що це питання містить елемент публічного інтересу, а не тільки приватного між роботодавцем та працівником. На міжнародному рівні надається перевага саме превентивним функціям, і проблема полягає в тому, що коли право вже порушено - як його відновити саме на цьому рівні.

Безпосередньо право на безпечні та здорові умови праці закріплено у статті 3 Європейської соціальної хартії, переглянутої 1996 року [1], яку Україна ратифікувала 21 грудня 2006 року й взяла на себе зобов'язання забезпечувати основні соціальні права, у тому числі й право на належні безпечні і здорові умови праці. Ця Хартія є унікальним сучасним договором за впровадженням контрольним механізмом, у рамках якого передбачено дві основні процедури: загальна для всіх учасників - розгляд доповідей держав та факультативна - розгляд колективних скарг, учасниками якої є члени ЄС [2, с. 53].

Основна роль міжнародних організацій - встановлювати мінімальні стандарти для забезпечення прав людини на належні, безпечні умови праці. Також, вагоме місце мають обов'язкові для виконання рішення ЄСПЛ, спрямовані насамперед для певної держави, хоча Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року не передбачає права на безпечні та здорові умови праці. Тому вирішуючи справи щодо захисту такого права, ЄСПЛ посилається на статті 2 («право

кожного на життя охороняється законом») та 8 («кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції») [3, с. 76].

А щодо забезпечення виконання цих стандартів, рішень ЄСПЛ, то згідно з Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 року у розділі II, у статті 27 вказано, що відповідальність несуть держави-члени відповідно до їхньої національної практики [4]. Для України за ст. 2 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02. 2006 року - рішення ЄСПЛ є обов'язковим для виконання відповідно до статті 46 Європейської конвенції з прав людини [5].

У Рішенні від 15 січня 2015 року у справі Космата проти України ЄСПЛ також встановив, що у справах за статтею 2 Конвенції стосовно нещасних випадків, які стались внаслідок виконання особливо небезпечної роботи, компетентні органи повинні за власною ініціативою розпочати розслідування, здатне встановити обставини, за яких відбувся нещасний випадок, будь-які недоліки нормативно-правової бази, а також посадових осіб або органи влади, причетних будь-яким чином до зазначених подій на будь-якому етапі їхнього розвитку. Суттєва різниця між правом на життя і правом на належні безпечні і здорові умови праці впливає на якість та ефективність прийняття рішень [6, с. 56].

Також необхідно зазначити про роль механізму Міжнародної організації праці для контролю виконання країнами своїх зобов'язань у сфері охорони праці. У главі II Статуту МОП [7] містяться положення, які формують контрольний механізм, який складається з двох елементів – регулярного та спеціального.

Регулярний механізм за статтею 22 Статуту МОП передбачає, що «кожна країна зобов'язана надавати щорічні доповіді щодо вжитих нею заходів для реалізації конвенцій, до яких вона приєдналася»; за частиною 1 статті 23 Статуту МОП Генеральний директор представляє на найближчій сесії Конференції резюме звітів та доповідей. Відповідно до частини 2

уряд зобов'язаний надсилати національним представницьким організаціям працівників та роботодавців копії своїх доповідей в МОП.

Щодо спеціального механізму, то у статті 24 закріплено, що організації роботодавців та працівників можуть вносити подання до Міжнародного бюро праці про те, що уряд не забезпечив належним чином дотримання конвенції, учасником якої він є.

Стаття 26 Статуту МОП також передбачає направлення скарги однією державою-членом МОП щодо недотримання конвенцій МОП іншою державою-членом. Скаргу може також ініціювати Адміністративна рада. Значущою є стаття 33 Статуту, яка вказує на можливість керівного органу рекомендувати Конференції такі дії, які він вважатиме доцільними для забезпечення дотримання державами-членами рекомендацій, що містяться у звіті Комісії з розслідування або в рішенні Міжнародного суду.

Отже, можна зробити висновок, що у міжнародних нормативних актах закріплюються стандарти, норми щодо належних і безпечних умов праці, закріплений міжнародний механізм захисту своїх прав, створюються умови щодо запобігання порушенням у цій сфері. І міжнародний захист здійснюється здебільшого не у формі накладення санкцій, а шляхом переговорів, консультацій, наданням допомоги. А те, як діяти коли право вже порушено - вирішується самими державами у встановлених власним законодавством межах.

На нашу думку, також доцільним було б закріплення у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод статті про право кожного на належні й безпечні умови праці, що вплинуло б на ефективність прийняття рішень, юридичну відповідальність держав за порушення прав у сфері охорони праці.

Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
2. Турченко О. Г., Амелічева Л. П. Забезпечення та захист права на належні безпечні і здорові умови праці у світлі міжнародних та європейських трудових стандартів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 35/2022. Донецьк, 2022. С. 50-58.
3. Ільків Н. В., Ільницький О. В. Імплементация практики Європейського суду з прав людини в національному механізмі захисту права на безпечні умови праці. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. Львів, 2022. С. 73-78.
4. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text.
5. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23. 02. 2006 року № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>.
6. Венедіктов С. В. Щодо наслідків, зумовлених недотриманням норм міжнародного трудового права. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/168740-schodo-naslidkiv-zumovlenikh-nedotrimanniyam-norm-mizhnarodnogo-trudovogo-prava>.
7. Статут Міжнародної організації праці. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=00XCF99BC0>.

Науковий керівник: Наньєва Марія Іванівна – кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Куліченко Аліна Василівна

здобувачка вищої освіти 2-го курсу

факультету цивільної та господарської юстиції

Національного університету «Одеська юридична академія»

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ОНКОХВОРИХ

Пацієнти мають право на отримання медичної допомоги та лікування, які не порушують їх людську гідність, переконання чи приватне життя. Наскільки це можливо, слід враховувати домашні умови, індивідуальні потреби пацієнтів. Послуги охорони здоров'я мають бути доступні рівноправно, щоб люди не були поставлені в нерівне становище, наприклад, через вік, стан здоров'я чи місце проживання. Існують законодавчо встановлені максимальні часові рамки для доступу пацієнтів до державного сектору охорони здоров'я, які не можна перевищувати. Проте наразі немає окремих обов'язкових часових рамок доступу до лікування раку. Невідкладна або екстрена допомога має бути доступна негайно незалежно від країни проживання, але неекстрене лікування надається в медичних закладах без визначення будь-яких часових правил його отримання.

Варто зауважити, що у будь-якому випадку лікування вимагає згоди пацієнтів. Якщо пацієнт відмовляється від лікування, необхідно узгодити інший метод полегшення, зняття чи усунення симптомів і проявів раку, нормалізації порушених процесів життєдіяльності і одужання, відновлення здоров'я. Пацієнт може і зовсім відмовитися від лікування. Якщо людина не в змозі прийняти рішення щодо лікування, воно приймається законним представником пацієнта на підставі необхідної інформації про його стан і можливе лікування.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я очікується щорічне збільшення кількості хворих на рак на близько 20 мільйонів випадків. Ця хвороба все ще буде однією із

найскладніших, поширення якої можна відвернути, зменшуючи споживання алкоголю, дотримуючись дієти та контролюючи куріння тютюнових виробів і розповсюдження інфекцій та забруднення навколишнього середовища.

Згідно Європейській конвенції про соціальну та медичну допомогу та Протоколу до неї допомога при захворюванні раком має надаватися особам, які не мають достатніх джерел існування, за рахунок держави. Така допомога передбачає надання засобів існування та догляду, необхідного за їх станом здоров'я, інших ніж пенсії, що сплачуються з фондів, створених за рахунок роботодавця без внесків працівників [1]. За українським законодавством для лікування онкологічних хвороб передбачено три пакети: «Хіміотерапевтичне лікування та супровід пацієнтів з онкологічними захворюваннями у дорослих та дітей у стаціонарних та амбулаторних умовах», «Радіологічне лікування та супровід пацієнтів з онкологічними захворюваннями у дорослих та дітей у стаціонарних та амбулаторних умовах», а також «Діагностика, лікування та супровід пацієнтів з гематологічними та онкогематологічними захворюваннями (або підозрою на відповідні захворювання) у дорослих та дітей в амбулаторних та стаціонарних умовах» [1].

Пацієнт, якому встановили діагноз «рак», може обрати заклад, де отримувати медичну допомогу. За його лікування заплатить Національна служба здоров'я України. За хіміотерапевтичне лікування заклади отримують 36 тис. грн., а за лікування дітей від онкохвороб НСЗУ сплачуватиме закладам до 131 тис. грн. Тариф за лікування онкогематологічних захворювань – 74 тис. грн. Пріоритетними також залишаються шість досліджень для раннього виявлення онкології: мамографія, цистоскопія, гістероскопія, бронхоскопія, колоноскопія та гастроскопія.

Згідно Паризької хартії боротьби з раком потрібно не лише застосовувати всі можливі методи лікування раку, а і покращувати рівень і якість життя невиліковних пацієнтів. Також Хартією закріплена необхідність поліпшувати емоційний та

психологічний стан хворого. Фінансування всіх маніпуляцій з лікування онкологічних хвороб виділяється в залежності від економічної ситуації конкретної країни [3]. В Україні покриваються всі основні витрати, що йдуть на боротьбу з хворобою, але фінансування залежить від затвердженого бюджету країни.

Особлива увага в Україні приділена психологічній допомозі онкохворим. Зокрема діє пакет психологічної підтримки на первинному рівні, впроваджений у 2022 році. Тариф на стаціонарну психіатричну допомогу збільшено до 13 151 грн.

Також в Україні онкохворим може бути надана паліативна медична допомога, яка забезпечує максимально можливу якість життя паліативних хворих і членів їхніх родин, шляхом запобігання та полегшення страждань завдяки ранньому виявленню і точному діагностуванню симптомів болю та розладів життєдіяльності, проведення адекватних лікувальних заходів, симптоматичної терапії та догляду, надання психологічної, соціальної, духовної та моральної підтримки, незалежно від захворювання, віку, соціального статусу, національності, релігійних та політичних переконань, місця проживання хворого тощо. Наразі в Україні створено 430 паліативних ліжкомісць в окремих регіонах в спеціалізованих стаціонарних закладах.

Отже, рівень соціальних гарантій для онкохворих у міжнародно-правових актах європейського рівня є значно вищим порівняно з законодавством України, оскільки передбачає покриття більшості витрат, пов'язаних з лікуванням раку, за рахунок коштів держави, в той час як українське законодавство – лише основних з них. Також, визначаються різні можливості щодо лікування та реабілітації онкохворих.

Список використаних джерел:

1. Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу та Протокол до неї (ETS N 14) від 11 грудня 1953

року. *Акти європейського права із соціальних питань*. К.: Парламентське вид-во, 2005.

2. Як реалізовуватиметься Програма медичних гарантій у 2023 році. *Єдиний веб- портал виконавчих органів України*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/yak-realizovuvatymetsia-prohrama-medychnykh-harantii-u-2023-rotsi>.

3. Паризька хартія боротьби з раком від 4 лютого 2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_h07#Text

Науковий керівник: Бориченко Катерина Валеріївна – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Левшина Єлизавета Євгенівна
здобувачка вищої освіти 2-го курсу факультету
цивільної та господарської юстиції
Національного університету «Одеська юридична академія»

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В Україні, як і в будь-якій іншій країні світу, воєнний стан є надзвичайним станом, який вводиться у разі загрози національній безпеці, терористичних атак, збройного конфлікту чи іншої форми агресії. Воєнний стан пов'язаний з багатьма змінами у житті населення, зокрема, й сфери соціального захисту. Ці зміни відображають те як держава реагує на виклики, що стоять перед нею в умовах військового конфлікту та як вона захищає своїх громадян. З 2022 року, а саме з моменту повномасштабного вторгнення, в Україні введено воєнний стан. Цей надзвичайний стан став причиною низки змін у соціальній сфері. У зв'язку з активізацією військових дій на сході країни, з'явилася потреба в посиленні медичної допомоги, соціального захисту ветеранів війни та населення, яке постраждало внаслідок війни. Окрім цього воєнний стан збільшує ризик насильства в сім'ї та може привести до залишення дітей без опіки батьків. Отже, розгляд змін у сфері надання соціальних послуг в Україні під час воєнного стану є надзвичайно важливим для розуміння того як держава діє в умовах кризи та як забезпечує своїх громадян в найскладніші періоди.

Україна стала жертвою низки соціально-економічних викликів у зв'язку з оголошенням воєнного стану на території країни. Одним з найважливіших аспектів у цьому контексті є зміни у сфері надання соціальних послуг.

Під час воєнного стану збільшується ризик травм, захворювань та інших небезпек для громадян. Відповідно

збільшується потреба у медичній допомозі та інших соціальних послугах. У зв'язку з цим держава вживає низку заходів для забезпечення належного рівня надання соціальних послуг.

Одним з основних напрямів у цій сфері є розвиток медичної допомоги для поранених та хворих на фронті. Забезпечення лікарських засобів, медичного обладнання та кваліфікованого медичного персоналу стає надзвичайно важливим. Держава забезпечує фінансову та організаційну підтримку медичних закладів, що займаються наданням медичної допомоги [1].

Крім того, відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» забезпечується соціальний захист ветеранів війни, які брали участь у бойових діях на території України. Держава забезпечує їм безкоштовну медичну допомогу та ліки, пільгове перевезення, пільгове житло та інші види підтримки [2].

З метою забезпечення адресності соціальної допомоги та створення зручних процедур для людей під час воєнного стану, за ініціативи Мінсоцполітики Уряд 27 грудня 2022 року прийняв постанову «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 6 жовтня 2021 р. № 1040 і від 7 березня 2022 р. № 214». Зазначене рішення дозволило продовжити автоматичне здійснення соціальних виплат, дія яких сплила під час воєнного стану. Це стосується, зокрема, людей та дітей з інвалідністю, а також для дітей, позбавлених батьківського піклування.

Окрім того, важливим аспектом соціального захисту в умовах воєнного стану є забезпечення соціальної допомоги для населення, яке постраждало внаслідок війни. Держава забезпечує таким людям фінансову та матеріальну допомогу, зокрема, компенсації за знищене або пошкоджене житло, матеріальну допомогу для сімей загиблих та поранених військовослужбовців та інші види допомоги [3].

Під час воєнного стану також збільшується ризик насильства в сім'ї. У зв'язку з цим, держава приймає низку заходів для попередження та боротьби з насильством. Зокрема, проводяться кампанії з підвищення обізнаності населення про

проблему насильства, забезпечується робота соціальних служб та гарантується доступ до правосуддя для жертв насильства.

Також під час воєнного стану збільшується ризик для дітей, які можуть залишатися без опіки батьків через їх участь у бойових діях. Держава забезпечує надання соціальних послуг дітям-сиротам та дітям, які залишилися без опіки батьків внаслідок війни. Зокрема, діти можуть отримувати соціальну підтримку, медичну допомогу та освіту.

Отже, зміни у сфері соціального захисту в Україні під час воєнного стану стають надзвичайно важливими. Держава забезпечує розвиток медичної допомоги, соціальний захист ветеранів війни та населення, що постраждало внаслідок війни, попередження та боротьбу з насильством, а також надання соціальних послуг дітям-сиротам та дітям, які залишилися без опіки батьків.

Отже, не дивлячись на важке становище країни держава надає соціальну допомогу, спрощує процедури та покращує життя звичайного населення.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення допоміжними засобами реабілітації осіб, постраждалих внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України: Закон України від 01.04.2022 № 2168-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 32. Ст. 1697.
2. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 45. Ст. 425.
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо надання соціальних послуг у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях: Закон України від 14.04.2022 № 2193-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 36. Ст. 1942.

Науковий керівник: Бориченко Катерина Валеріївна – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Німенко Єлизавета Олександрівна

здобувачка вищої освіти 2-го курсу

*факультету адвокатури та антикорупційної діяльності
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕНСІОНЕРІВ В УМОВАХ ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Введення воєнного стану на території нашої держави та власне активні бойові дії вплинули на всі сфери життєдіяльності суспільства, зокрема, на сферу соціального забезпечення пенсіонерів та пенсійні виплати. В даному випадку, проблема полягає не тільки в особливостях виплати пенсій особам, що перебувають у зоні ведення бойових дій чи на тимчасово-окупованих територіях, але й порядок виходу на пенсію.

Варто звернутися до статті 46 Конституції України, де закріплено обов'язок держави забезпечувати право громадян України на соціальне забезпечення та власне на забезпечення їх у старості [1]. Дане положення є важливим в сфері соціального та пенсійного забезпечення, оскільки, незважаючи на всі труднощі, що виникають у держави через війну, вона все одно повинна виконувати свій обов'язок, та забезпечувати належне соціальне та пенсійне забезпечення незалежно від місця перебування такої особи.

Стосовно процедури виплати пенсій у зв'язку з воєнними діями на території держави, то дане питання було врегульовано на третій день повномасштабного вторгнення, коли було прийнято Постанову КМУ «Про особливості виплати та доставки пенсій, грошових допомог на період введення воєнного стану» №162 від 26 лютого 2022 року. У ній зазначено про те, що у разі, якщо відповідні банки не можуть здійснювати виплату пенсій, то така виплата здійснюється за допомогою переказу пенсії її отримувачу без відкриття рахунків, через Ощадбанк, який

виступає банком, що уповноважений здійснювати розрахунково-касові операції з коштами, розпорядником яких є ПФ України. Саме тому, в випадку, якщо немає будь якої технічної можливості здійснити виплату такої пенсії, або доставити її в той чи інший регіон України, то така виплата здійснюється шляхом перерахунку суми коштів на рахунок одержувача, що створюється спеціально-уповноваженими на те особами без відкриття спеціальних рахунків. Проте, особа може отримати дані кошти лише після того, як укладе з ними договір банківського рахунку, що не завжди є можливим, оскільки, досить часто люди похилого віку, які опинилися на тимчасово-окупованій території не мають будь-яких засобів електронного спілкування.

Слід також згадати деокуповані населені пункти. Зазначений нормативно-правовий акт також врегульовує це питання, а тому, в разі, якщо населений пункт був деокупований, особа може звернутися до органів ПФ України безпосередньо, або через органи державної влади та органи місцевого самоврядування із заявою про виплату пенсії. Що стосується дітей з інвалідністю, яким на момент дії правового режиму воєнного стану виповнилося вісімнадцять років та в разі, якщо особа не може пройти обстеження та отримати довідку МСЕК, то виплати таким особами продовжуються на весь період дії правового режиму та на один місяць після його припинення [2]. Слід відзначити про те, що у Постанові зазначено, що пенсійні виплати можуть виплачуватися без урахуванням строків, визначених в Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». При цьому, такі виплати не можуть бути меншими, а кожній особі повинен здійснювати перерахунок в разі виникнення для того об'єктивних підстав [3].

Тобто, виходячи з цього, фактично, можна стверджувати, що держава за весь період воєнного стану не створила належного механізму виплат пенсій, оскільки, не дивлячись на те, що такі виплати нараховуються на відкриті ПФ України рахунки в ВАТ «Ощадбанк», пенсіонер не може їх отримати до моменту, поки з

банком не буде укладено договір, а тому, можна говорити про те, що порушується обов'язок держави щодо забезпечення старості для таких осіб, які через їх вік являються соціально-вразливою верствою населення, а бойові дії та окупація, та відсутність інтересу держави унеможливають належний захист даної категорії осіб.

Що стосується особливостей призначення пенсій, то відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», може здійснюватися автоматично або за зверненням особи. Що стосується пенсії за віком, то вона призначається без звернення особи територіальними органами ПФ України, на основі наявних в системі персоніфікованих даних. В той же час, в разі виникнення не те підстав, особа може звернутися до ПФ України зі зверненням про призначення пенсії. Особа може звернутися з таким зверненням у будь який момент, після якого у неї з'явилося право на пенсію. В той же час, якщо заява про призначення такої пенсії подається з протягом трьох місяців, з моменту виникнення на те підстав, така пенсія призначається з дня наступного, коли така підстава виникла. В разі, якщо тримісячний строк було порушено, пенсійні виплати здійснюються з моменту подання такої заяви [3]. Тобто, в такому випадку, невчасне звернення до органів ПФ України унеможливорює особу отримати пенсію за той період, протягом якого особа мала б отримувати такі виплати проте не мала можливості звернутися до уповноважених органів.

Отже, можна дійти до висновку про те, що правова регламентація діяльності нашої держави в сфері пенсійного забезпечення в умовах воєнного стану потребує подальшого доопрацювання.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 09.04.2023).

2. Про особливості виплати та доставки пенсій, грошових допомог на період введення воєнного стану: Постанова КМУ від 26 лютого 2022 р. № 162. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/162-2022-п#Text> (дата звернення: 09.04.2023).

3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 року № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 49-51. Ст. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 09.04.2023).

Науковий керівник: Пожарова Оксана Вікторівна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

МАТЕРІАЛИ

ХІІІ Міжнародної науково-практичної конференції

м. Одеса

28 квітня 2023 року

Укладач – А.А. Сірякова

*За загальною редакцією доктора юридичних наук,
професора Г.І. Чанишевої*

Електронне видання

Формат 60х84/16. Ум-друк. арк. 16,5.

Видавець ПП «Фенікс»

(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).

Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25.

e-mail: fenix-izd@ukr.net